

**24424** RESOLUCION de 21 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Canal de Isabel II.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Canal de Isabel II, que fue suscrito con fecha 17 de julio de 1990, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de septiembre de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CANAL DE ISABEL II**

**CAPITULO I**

**Ambito de aplicación**

**Artículo 1: Ambito de aplicación funcional**

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo en la Empresa Pública Canal de Isabel II.

**Artículo 2: Ambito de aplicación personal**

Salvo determinación expresa en contrario, las condiciones laborales establecidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores de plantilla, cualquiera que sea la modalidad de su contratación.

Quedan excluidos los empleados que perciban conceptos retributivos no contemplados en este Convenio, cuyo número no podrá exceder del dos por ciento del total de la plantilla.

La Dirección mantendrá informado al Comité de Empresa de las personas afectadas por esta exclusión.

**Artículo 3: Ambito de aplicación territorial**

Las normas contenidas en este Convenio afectarán a todos los centros e instalaciones del Canal de Isabel II.

**Artículo 4: Ambito de aplicación temporal**

El presente Convenio será de aplicación a partir del día de su firma y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 1.991.

Los acuerdos que contengan mejoras económicas entrarán en vigor el 1 de enero de 1.990 salvo indicación en contrario.

El Convenio quedará prorrogado de año en año mientras algunas de las partes no lo denuncie expresamente con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

**Artículo 5: Comisión de interpretación y vigilancia**

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una comisión paritaria formada por diez miembros, cinco designados por la Dirección y cinco por el Comité de Empresa, de modo que al menos uno de cada grupo haya participado en las negociaciones del Convenio.

La comisión paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que correspondan únicamente a la Dirección, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales.

La comisión se reunirá en sesión ordinaria una vez al mes, con un máximo de once reuniones anuales y en sesión extraordinaria cuando ambas partes lo acuerden, al objeto de recibir, encauzar y tramitar las reclamaciones de los trabajadores en relación con los temas que sean de su competencia, proponiendo a la Dirección las resoluciones que estime pertinentes.

**Artículo 6: Incompatibilidades**

A los trabajadores afectados por el presente Convenio les será de aplicación la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibili-

dades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril.

En consecuencia, todo trabajador que desarrolle otra actividad, ya sea en el sector público o en el privado, estará obligado a realizar la correspondiente declaración a través de la Dirección de Personal.

El trabajador que deba cesar por causa de incompatibilidad sobrevenida, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria, en los términos establecidos en este Convenio.

**Artículo 7: Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto que la autoridad laboral administrativa o judicial considere que alguno de los acuerdos conculca la legalidad vigente, se deberá proceder a la revisión de la totalidad del Convenio si una de las partes lo solicita.

**Artículo 8: Cláusula de revisión económica.**

En el supuesto que el incremento anual del I.P.C. registre al 31 de diciembre de 1.990 un crecimiento superior al porcentaje del 5,7% se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicha cifra con efectos 1 de enero de 1.990. Este exceso será consolidable a todos los efectos.

**Artículo 9: Revisión económica para 1.991**

Con efectos 1 de enero de 1.991 se procederá por la Comisión Deliberadora a negociar la revisión económica del personal activo y pasivo del Canal de Isabel II.

El incremento resultante de la negociación se aplicará con criterio de proporcionalidad.

**CAPITULO II**

**Organización del Trabajo**

**Artículo 10: Competencia**

De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad de organización del trabajo, respetando las normas y orientaciones de este Convenio, corresponda a la Dirección que la ejercerá a través de los Servicios competentes en cada caso.

**Artículo 11: Movilidad**

Ambas partes convienen en la necesidad de dotarse de un instrumento pactado de movilidad funcional y geográfica que facilite la ordenación racional de los recursos humanos de la Empresa.

Antes de cubrir las necesidades que se hubiesen detectado, la Dirección podrá iniciar un periodo de movilidad voluntaria entre trabajadores de la misma categoría que reúnan el adecuado perfil profesional. Asimismo, todo trabajador que desee cambiar de destino lo solicitará a la Dirección de Personal, que procurará atender las peticiones en la medida de lo posible, dando preferencia a las motivadas por estudios de hijos, necesidades de asistencia sanitaria u otras circunstancias similares que afecten al trabajador o a sus familiares.

Los dos supuestos previstos en el párrafo anterior no causarán derecho a indemnización alguna por gastos de traslado, dado su carácter voluntario.

La movilidad, que no podrá afectar a los representantes legales de los trabajadores ni utilizarse con fines discriminatorios, respetará los derechos profesionales y económicos del interesado, manteniéndose las retribuciones fijas que viniese percibiendo, mientras que las variables, dimanadas de la valoración del puesto de trabajo y de los complementos que este comporte, serán las que correspondan a su nuevo destino.

Se distinguen tres tipos de movilidad: permutas, desplazamientos y traslados.

**11.1. Permutas**

Los trabajadores pertenecientes al mismo grupo, categoría profesional y especialidad, con destino en servicios y/o localidades diferentes, podrán solicitar de mutuo acuerdo la permuta entre sus respectivos puestos de trabajo, resolviendo la Dirección a la vista de las necesidades del servicio y demás circunstancias, sin que ello conlleve derecho a indemnización alguna.

**11.2. Desplazamientos**

El Canal podrá desplazar temporalmente a sus trabajadores, por un periodo máximo de tres meses al año y en las siguientes condiciones:

- a) A centros de trabajo situados fuera del Municipio de residencia habitual del trabajador y a menos de 30 kilómetros: se tendrá derecho a percibir los gastos de viaje e indemnizaciones por comida, y a tres días de descanso al finalizar el desplazamiento.
- b) A centros de trabajo situados a más de 30 y menos de 60 kilómetros de la residencia habitual del trabajador: se tendrá derecho a percibir los gastos de viaje y dietas, y a cinco días de descanso al finalizar el desplazamiento.

### 11.3. Traslados

El traslado solicitado por el trabajador y aceptado por la Empresa no dará derecho a compensación ni indemnización alguna.

El traslado por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador se atenderá a lo estipulado por ambas partes.

El Canal se reserva el derecho de trasladar forzosamente a su personal, con las limitaciones contenidas en este Convenio y en la normativa vigente.

El traslado forzoso tiene a su vez dos modalidades:

#### A) Dentro del mismo centro de trabajo.

Es competencia de la Dirección del Canal, pudiendo efectuarse entre trabajadores de la misma categoría profesional y turno, sin implicar indemnización alguna.

#### B) Entre distintos centros de trabajo.

Esta modalidad de traslado, a su vez, se subdivide en dos apartados:

Apartado B<sub>1</sub>.  
Apartado B<sub>2</sub>.

#### Apartado B<sub>1</sub>:

Es el producido cuando el nuevo destino se encuentra en un Municipio diferente y dista del anterior hasta cuarenta kilómetros.

#### Indemnizaciones y criterios de medición.

La indemnización por traslado se abonará teniendo en cuenta la distancia entre el límite del casco urbano de la residencia habitual del trabajador y el nuevo destino, de acuerdo con la siguiente escala:

De 15	a	19,9 kilómetros	.....	229.320 pesetas
De 20	a	29,9 kilómetros	.....	515.424 "
De 30	a	40 kilómetros	.....	801.528 "

Y así sucesivamente, tomando como incremento constante entre indemnizaciones la cantidad de 286.104 pesetas, cada diez kilómetros más de distancia.

No obstante, el trabajador podrá optar por las indemnizaciones anteriores o bien por la percepción mensual de la cantidad que resulte de multiplicar el número de kilómetros existentes desde el límite del casco urbano de su población de residencia hasta el nuevo destino por el número de días trabajados y por el valor que en cada momento tenga asignado el kilómetro.

En el caso de traslados cuya distancia no supere quince kilómetros, se tendrá derecho a percibir la cantidad mensual que corresponda de acuerdo con el criterio establecido en el párrafo anterior.

#### Apartado B<sub>2</sub>.

Es el producido cuando el nuevo destino se encuentra en un Municipio diferente y dista del anterior más de cuarenta kilómetros.

Este traslado que podrá ejercerse tan solo dos veces con cada trabajador, requerirá razones técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen y en caso de no ser aceptado por el Comité de Empresa deberá tramitarse el oportuno expediente ante la Autoridad Laboral.

Una vez autorizado por ésta, el trabajador, que será notificado con quince días de antelación, podrá optar entre efectuarlo o rescindir la relación laboral.

#### Indemnizaciones.

En el primer caso se abonarán los gastos de traslado propio y de los familiares a su cargo, mas una indemnización o, a elección del trabajador, la cantidad mensual que por kilómetros corresponda, de acuerdo en ambos supuestos con los criterios establecidos en el apartado B<sub>1</sub>.

En el supuesto de rescindir la relación laboral se tendrá derecho a una indemnización de dos mensualidades por cada año de antigüedad reconocido en la Empresa.

## CAPITULO III

### Clasificación Profesional

#### Artículo 12: Grupos profesionales y categorías

Todo el personal del Canal al que afecta este Convenio Colectivo se clasificará, de acuerdo con su titulación y las actividades desarrolladas, en los siguientes grupos y categorías:

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA
Técnicos Titulados	Titulados Superiores Titulados Grado Medio
Mandos Intermedios	Encargados Capataces Jefes de Equipo
Personal Técnico	Técnico A Técnico B
Personal Administrativo	Administrativos A
Profesionales de Oficio	Oficiales A Oficiales B
Personal Auxiliar	Auxiliares Oficina A Auxiliares Oficina B Subalternos Peones Especialistas Peones Limpiadoras Guardas

#### Artículo 13: Definición de los Grupos profesionales

Las funciones de cada grupo que aquí se describen son de tipo general y carácter indicativo, por lo que no deben interpretarse de modo restrictivo o excluyente.

Todos los puestos de trabajo existentes en la estructura organizativa dispondrán de la correspondiente descripción de sus funciones.

La definición detallada de las actividades a desarrollar en cada puesto de trabajo, enumerados en la disposición adicional cuarta, se recogerán en el correspondiente Cuestionario de Descripción de Puestos o Manual de Funciones.

#### 13.1 Técnicos Titulados

Pertencen a este grupo aquellos trabajadores que ejercen funciones de dirección, gestión, coordinación, supervisión y control. En virtud del título académico que les habilite para sus funciones podrán ser:

- \* Titulados Superiores
- \* Titulados Grado Medio

#### 13.2 Mandos Intermedios

Pertencen a este grupo aquellos trabajadores que poseen conocimientos, experiencia y capacidad de mando para dirigir y coordinar un grupo de personas en el desarrollo de sus funciones. Según las características del grupo al que dirigen podrán ser:

- \* Encargados
- \* Capataces
- \* Jefes de Equipo: Técnicos  
Administrativos  
Auxiliares de Oficina  
Subalternos

#### 13.3 Personal Técnico

Pertencen a este grupo aquellos trabajadores que reúnen los conocimientos técnicos suficientes para realizar con plena capacitación las tareas que les sean encomendadas dentro de su especialidad.

En base a la amplitud de conocimientos, experiencia y responsabilidad, existirán los siguientes grados:

- Técnicos A
- Técnicos B

Las especialidades que integran este grupo, aparte de las que por evolución de la tecnología pudieran incorporarse, son:

• **Técnicos Delineantes**

Son aquellos trabajadores que realizan planos de conjunto o de detalle con su rotulación correspondiente, así como croquis del natural y a escala. Deberán poseer los conocimientos técnicos y matemáticos necesarios para el desarrollo de su función, así como cálculo de resistencia de materiales y organización de conjuntos y su despiece, conociendo las condiciones de trabajo y esfuerzo a los que están sometidos dichos materiales.

• **Prácticos en Topografía**

Son aquellos trabajadores que, con conocimientos prácticos en el manejo de los aparatos topográficos más usuales, auxilian al Ingeniero Técnico en el desarrollo de aquellos cometidos y funciones propias de estos últimos.

• **Técnicos Analistas**

Son aquellos trabajadores que ejecutan tomas de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo, esterilizan materiales, y cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan los análisis físicos, químicos o biológicos, con sus correspondientes informes.

• **Técnicos Informáticos**

Son aquellos trabajadores responsables del análisis y explotación de los programas y procesos necesarios para el buen funcionamiento de los sistemas de información en un equipo de proceso de datos.

•• **Técnicos Operadores de ordenador**

Son los encargados de controlar y realizar las operaciones precisas para el correcto funcionamiento del ordenador y sus unidades periféricas, así como de los equipos y líneas de teleproceso. Asimismo, inician y ejecutan los procesos correspondientes a las Aplicaciones, utilizando las diversas unidades del ordenador.

•• **Técnicos Programadores**

Son los responsables de desarrollar y mantener las aplicaciones y programas de ordenador en base a las necesidades y especificaciones previamente establecidas.

• **Técnicos del Centro Principal de Control (Captación)**

Son aquellos trabajadores que, siguiendo las directrices recibidas, están encargados de ordenar y controlar las maniobras precisas para optimizar la explotación de las instalaciones hidráulicas. Recaban e interpretan la información recibida de dichas instalaciones y, asimismo, controlan, analizan y responden a las alarmas y avisos generados por el sistema informático. Utilizan las tablas de correlación de medidas y las informaciones de las instalaciones de apoyo y atienden al correcto funcionamiento de los equipos utilizados.

• **Técnicos del Centro Principal de Control (Telecontrol)**

Son aquellos trabajadores encargados de controlar las alarmas y avisos generados por el sistema informático, encaminados a la comprobación del resultado de las maniobras y a la detección de anomalías y verificar el correcto funcionamiento de los equipos (captadores, equipos de control, ordenadores y periféricos) garantizando la fiabilidad de la información que posibilite la correcta explotación de las instalaciones hidráulicas.

• **Técnicos Electrónicos**

Son los que, con amplios conocimientos de electrónica, realizan la instalación, mantenimiento, reparación, diseño y desarrollo de cualquier equipo o circuito electrónico.

•• **Técnicos Especialistas en Instrumentación**

Son los encargados de la instalación y mantenimiento del sistema de telecontrol, que contempla los equipos de captación y transmisión de los datos.

•• **Técnicos Especialistas en Comunicaciones**

Son los encargados de la instalación y mantenimiento del Sistema General de Comunicaciones, que comprende comunicaciones de voz y datos, fijas y móviles.

•• **Técnicos Especialistas en Instrumentación y Comunicaciones**

Son los encargados de la instalación y mantenimiento del sistema de comunicaciones y telecontrol.

•• **Técnicos Especialistas en Sistemas**

Son los encargados del diseño, desarrollo, mantenimiento, ajuste e instalación de los aparatos y sistemas, tanto de comunicaciones como de telecontrol.

• **Técnicos de Inspección de Parque Móvil y Maquinaria**

Son aquellos trabajadores encargados del control y seguimiento del Parque Móvil y maquinaria del Canal. Actualizan e inspeccionan el material existente asegurando la óptima utilización y rentabilidad de los elementos de transporte y maquinaria existentes, controlando su asignación, distribución y ubicación.

Poseen conocimientos específicos de normativa y legislación referentes a automoción y conocimientos generales de mecánica y electricidad de automóviles y maquinaria.

13.4 Personal Administrativo

Pertenece a este grupo aquellos trabajadores que realizan un conjunto variable de tareas de índole administrativa, contable y comercial y deben conocer y utilizar las distintas herramientas propias de estas tareas.

13.5 Profesionales de Oficio

Pertenece a este grupo aquellos trabajadores que poseen cualidades profesionales y conocimientos y experiencia en el desempeño de su oficio, estando capacitados para interpretar y realizar por sí mismos las tareas encomendadas.

Existirán los grados A y B.

Las especialidades que integran este grupo, aparte de las que por necesidades futuras pudieran incluirse, son:

• **Oficiales Vigilantes de Obra**

Son aquellos trabajadores cuya misión fundamental es vigilar la realización de las obras por las Contratas en cualquiera de las instalaciones del Canal, valiendo para que se cumpla lo establecido en el Pliego de Condiciones y avisando de cualquier eventualidad.

• **Oficiales Operadores de Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales**

Son aquellos trabajadores encargados de operar los procesos, controlar el funcionamiento de los mismos, vigilar, conservar y mantener en buen estado y correcto funcionamiento los diferentes equipos e instalaciones, de acuerdo con las normas de explotación, para que el proceso de depuración sea correcto.

• **Oficiales de Red de Distribución**

Son los trabajadores que realizan los trabajos de conservación, reparación y explotación de las redes que conducen y distribuyen el agua desde los depósitos hasta los domicilios de los usuarios. Comprueban y localizan las anomalías existentes, efectuando las reparaciones necesarias y las nuevas instalaciones.

Realizan la suspensión y restablecimiento del suministro, y la toma de datos tales como: presiones, caudales y posiciones de válvulas. Localizan tuberías o fugas ocultas mediante los aparatos adecuados y, realizan la conservación ordinaria de las instalaciones y herramientas utilizadas.

• **Oficiales de Red Periférica**

Son aquellos trabajadores encargados del mantenimiento y vigilancia de las redes periféricas de distribución. Localizan las averías y realizan los cortes de suministro y reparaciones necesarias, así mismo vigilan el correcto funcionamiento de las Contratas que efectúan reparaciones. Poseen conocimientos generales de fontanería y manejo de materiales y utilizan las herramientas adecuadas para su labor.

• **Oficiales de Verificación de Contadores**

Son los trabajadores que en el laboratorio de contadores comprueban, mediante los ensayos oportunos, la buena marcha de los contadores y la calidad de los mismos, dictaminando sobre los resultados de dichos ensayos.

• **Oficiales de Obra Civil**

Son aquellos que realizan los trabajos de mantenimiento, tanto de carácter preventivo como correctivo, de las instalaciones existentes, tales como reparación de averías, fisuras, grietas, caminos, instalación de elementos metálicos, trabajos de limpieza de interiores y exteriores de depósitos, conducciones y almenaras.

• **Oficiales Conductores de Maquinaria**

Son aquellos trabajadores que conducen y manejan maquinaria adecuada para construcción y mantenimiento (como bulldozers, traillias, motoniveladoras, tractores, apisonadoras, grúas, camiones y autobuses). Efectúan la puesta en

marcha, regulación, vigilancia y cuidado de las máquinas, mecanismos o dispositivos en las instalaciones fijas.

Realizan reparaciones en los equipos a su cargo y las labores de conservación rutinaria de la maquinaria.

\* **Oficiales Electricistas**

Son aquellos trabajadores que tienen los conocimientos suficientes de electricidad en alta o baja tensión para el mantenimiento y reparación, en un taller o "in situ", de mecanismos e instalaciones eléctricas. Deberán interpretar los esquemas y croquis correspondientes.

\* **Oficiales Mecánicos**

Son aquellos trabajadores capacitados para efectuar reparaciones y trabajos de mantenimiento preventivo y correctivo en la maquinaria fija o móvil, motores, compuertas, válvulas, equipos de bombeo y, en general, en todos los mecanismos existentes en las instalaciones. Deberán interpretar correctamente los planos, croquis y despieces y conocer correctamente las operaciones adecuadas para el mejor mantenimiento de dichos mecanismos.

\* **Oficiales Electrónicos**

Son aquellos trabajadores que realizan operaciones de instalación, calibración, mantenimiento y reparación de equipos electrónicos tales como convertidores y amplificadores de señales, transmisores y equipos de medida. Interpretan los esquemas y manuales correspondientes a estos aparatos, y utilizan los instrumentos comprobadores apropiados.

\* **Oficiales de Reconocimiento de Fincas**

Son aquellos trabajadores que inspeccionan las acometidas de los abonados en función de comprobaciones de contador, tomas de presión, precintado de instalaciones y datos de modificación, teniendo como fin el mantenimiento de la acometida en condiciones reglamentarias.

\* **Oficiales Fontaneros**

Son aquellos trabajadores que realizan el mantenimiento del conjunto de medida en condiciones adecuadas, sustituyendo o instalando las piezas correspondientes.

\* **Oficiales de Corte de Agua**

Son aquellos trabajadores que proceden a la suspensión del suministro o al restablecimiento del mismo, como consecuencia de falta de pago, estando facultados para poder cobrar los recibos que, previamente al corte, deben presentar a los abonados.

\* **Oficiales de Indemnizaciones**

Son aquellos trabajadores responsables de comprobar y valorar los daños reclamados por los mismos usuarios motivados por avería de las instalaciones del Canal, redactando los correspondientes informes.

\* **Oficiales de Montajes de Aparatos Medidores Hidráulicos**

Son aquellos trabajadores que realizan la instalación y mantenimiento de los elementos adaptadores primarios de los aparatos de medida hidráulicos distintos de los contadores de consumo empleados en las redes de distribución. Interpretan los esquemas y manuales correspondientes a estos aparatos y utilizan los instrumentos comprobadores apropiados, tales como manómetros y diferenciales.

\* **Oficiales Electricistas de Vehículos**

Son aquellos trabajadores que, con amplios conocimientos de electricidad del automóvil, están encargados de probar, diagnosticar y reparar los distintos vehículos y automóviles del Parque Móvil del Canal. Realizan su labor bien en Talleres o "in situ", utilizando para ello las nociones generales de mecánica y mantenimiento de vehículos como las herramientas y equipos adecuados.

\*\* **Técnicos en Productos de Microinformática**

Son los que, conociendo el entorno de los microordenadores, llevan a cabo el apoyo técnico a usuarios, tanto en la parte física como en los productos instalados, participando en la valoración de los productos a instalar.

\*\* **Técnicos Responsables de Sala del Ordenador**

Son los encargados de realizar la planificación y preparación de los procesos que deban realizarse en el

ordenador, supervisando y controlando su ejecución. Detectan las incidencias que ocurran durante los procesos y toman las acciones necesarias para su resolución supervisando los rearranques, en caso de avería. Asimismo, controlan el cumplimiento de las normas de seguridad establecidas para la instalación.

\*\* **Técnicos en Sistemas Microinformáticos**

Son los responsables de los productos de microinformática, así como de su interacción con el Ordenador Central, del software y de los elementos básicos de comunicación. Dan soporte técnico a los usuarios, encargándose del mantenimiento del software instalado y responsabilizándose de la instalación de equipos informáticos.

\*\* **Técnicos Analistas Programadores**

Son los encargados de llevar a cabo las labores relativas al análisis y desarrollo de proyectos. Colaboran en el diseño, coordinación y distribución de las actividades de los programadores, participando directamente en su caso, en las tareas de programación.

\*\* **Técnicos Programadores de Sistemas**

Son aquellos que, en colaboración con el Técnico de Sistemas, son responsables de la instalación del software de base y de la administración, control, seguridad y diseño con bases de datos. Dan soporte técnico al Centro de Proceso de Datos, contribuyendo a la creación de procedimientos y herramientas para optimizar los recursos.

\* **Oficiales Mecánicos de Vehículos**

Son aquellos trabajadores que, con amplios conocimientos de mecánica del automóvil, están encargados de probar, diagnosticar y reparar los distintos vehículos y automóviles del Parque Móvil del Canal. Realizan su labor bien en Talleres o "in situ", utilizando para ello las nociones generales de electricidad y mantenimiento de vehículos como las herramientas y equipos adecuados.

\* **Oficiales de Explotación y Conservación**

Son los trabajadores encargados de la vigilancia y policía de las instalaciones a su cargo, maniobra de llaves o válvulas, compuertas o mecanismos en las mismas y toma de datos de explotación como son de alturas, aforos y meteorológicos. También realizan las operaciones rutinarias de conservación como son la limpieza, engrase y repaso de pintura.

\* **Oficiales de Máquinas**

Son los que tienen a su cargo la puesta en marcha, regulación, parada, cuidado y funcionamiento de las máquinas y del conjunto de aparatos y mecanismos anejos a ellas. Atenderán la conservación de las mismas, realizando, entre otras, las labores de engrase, limpieza y pintura.

Colaboran con los oficiales mecánicos y electricistas en la reparación de las máquinas que se realicen en el sitio de las mismas.

\* **Oficiales Jardineros**

Son aquellos trabajadores que realizan las actividades de plantar, conservar, injertar y podar las arboledas, jardines y viveros existentes en las instalaciones.

\* **Oficiales Auxiliares de Operador de Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales**

Son aquellos trabajadores que ayudan y complementan a los operadores en el desarrollo de las funciones de explotación y conservación de los equipos e instalaciones.

\* **Oficiales de Mantenimiento de Edificios**

Son aquellos trabajadores que, además de las tareas específicas de su oficio, como son la albanilería, fontanería, carpintería, pintura y electricidad, colaboran en aquellos trabajos relacionados con la conservación de edificios.

\* **Oficiales de Mantenimiento de Vehículos**

Son aquellos trabajadores que realizan todo tipo de actividades relacionadas con el engrase, petroleado, cambio y reparación de neumáticos y comprobaciones periódicas, y demás tareas propias de mantenimiento.

\* **Conductores**

Son aquellos que tienen a su cargo la conducción de cualquiera de los vehículos automóviles de la Empresa, teniendo

los suficientes conocimientos para atender el cuidado y mantenimiento de los mismos, así como para realizar pequeñas reparaciones.

• **Oficiales de Mantenimiento A.S.D.**

Son aquellos trabajadores que, además de las tareas específicas de su oficio, realizan todo tipo de actividades relacionadas con la vigilancia, reparación y conservación de las instalaciones deportivas.

• **Oficiales Vigilantes de Galerías**

Son aquellos trabajadores responsables de vigilar las galerías del Canal, informando de las anomalías que puedan surgir, tanto en las propias galerías como en los servicios que en ellas se encuentran.

**13.6 Personal Auxiliar**

Pertenece a este grupo aquellos trabajadores que realizan labores auxiliares y complementarias en áreas tales como la administración, de servicios y laboratorio.

Existirán los grados A y B.

Las especialidades que integran este grupo, sin contar las que por necesidades futuras pudieran incluirse, son:

• **Lectores**

Son aquellos que anotan el consumo señalado por los contadores de los abonados en las libretas del Canal, realizando el conjunto de operaciones necesarias para proceder a la ulterior facturación del suministro, informando de las anomalías observadas con motivo de las lecturas y comprobación de los contadores. Asimismo, realizan los trabajos de oficina relacionados con el repaso y comprobación del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de notificaciones relacionadas con los suministros.

• **Inspectores de Primera y Segunda**

Son aquellos trabajadores que inspeccionan las acometidas de los nuevos abonados, comprobando que se adecúan a las normas establecidas y precintando tras ello los contadores. Inspeccionan las fincas que disponen de suministro previa la modificación de un contrato vigente y emiten dictámenes a la vista de los consumos realizados en la finca.

Dentro de este apartado, quedan incluidos los inspectores de suministro a que se refiere el artículo 20 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua de 27 de Enero de 1972.

La categoría de inspector se declara a extinguir, si bien se mantiene para todos aquellos que la ostentan a título personal.

• **Auxiliares de Caja - Cobradores de ventanilla.**

Son los encargados de realizar el cobro en ventanilla de los recibos emitidos a los abonados, así como de los cheques devueltos y otros cobros y pagos diversos. Efectúan las liquidaciones de anticipos, recuento del dinero metálico y cheques, así como el cuadro y arqueos diarios.

• **Auxiliares de Caja - Recaudación**

Son los encargados de llevar a los bancos las cintas magnéticas y recoger documentación diversa y correspondencia y efectuar la notificación de datos domiciliarios de los expedientes de los abonados.

• **Auxiliares de Caja - Cobradores de Estado**

Son los encargados de cobrar a los Organismos Oficiales los recibos, realizando después la liquidación del cargo con las normas propias de la organización de la Empresa, preparación de los cobros de los recibos entregados, devolución de impagados y entrega de las cantidades cobradas, dando cuenta en la Empresa de las incidencias que se formulen. Realiza igualmente en la oficina trabajos de comprobación.

• **Telefonistas**

Son aquellos que tienen por misión el cuidado y servicio de una centralita telefónica, atendiendo las llamadas que se producen, a la vez que proporcionan a los abonados o particulares informaciones de carácter general.

• **Almaceneros**

Son aquellos trabajadores que, con conocimiento de los materiales que tienen a su cargo, controlan el almacén asignado,

responsabilizándose de la custodia, documentación, gestión de stocks y solicitudes de reposición y coordinan, asimismo, al personal de apoyo.

• **Tomadores de muestras**

Son aquellos trabajadores encargados de realizar la toma de muestras y los análisis elementales del estado de las aguas. Conocen, manejan y preparan el equipo e instrumental necesario e igualmente conducen el vehículo del laboratorio para efectuar los itinerarios asignados.

• **Auxiliares de Almacén**

Son aquellos trabajadores que, con conocimientos de los materiales más usuales en almacenes, ordenan, recepcionan, cargan, descargan y transportan dichos materiales a los Centros de Coste. Colaboran en la preparación de pedidos y sirven de apoyo a los Almaceneros.

• **Laborantes**

Son los que, con conocimientos técnicos elementales, complementan y auxilian a los Analistas en la realización de trabajos rutinarios tales como preparación de reactivos, análisis elementales, toma de muestras simples, limpieza y orden del material, esterilización del mismo y mantenimiento básico del laboratorio.

• **Subalternos**

Son los encargados de repartir documentos y correspondencia dentro o fuera de las oficinas de la Empresa, copiar documentos, fechar y numerar éstos, realizar encargos, gestiones a domicilio, orientar al público en los locales de la Empresa, atender pequeñas centralitas telefónicas que no le ocupen permanentemente, colaborar en la limpieza y buen orden de los despachos, así como cualquier otro trabajo secundario análogo a los especificados.

• **Guardas**

Son aquellos que tienen a su cargo la vigilancia de recintos y las diversas instalaciones.

• **Peones Especialistas**

Son trabajadores dedicados a aquellas actividades que, sin constituir propiamente un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

• **Peones Ordinarios**

Son aquellos trabajadores que realizan actividades manuales que no requieren entrenamiento ni conocimientos especiales.

• **Limpiadores**

Son aquellos trabajadores que realizan los trabajos de limpieza de los despachos y dependencias del Canal o de sus Centros, así como del mobiliario y útiles de trabajo, cualquiera que sea su clase y situación.

**Artículo 14: Polivalencia**

Se entiende que un trabajador es polivalente cuando tiene aptitudes físicas y profesionales suficientes para desarrollar las funciones de distintos puestos de trabajo.

Analizadas las funciones de los puestos de trabajo existentes en la Empresa, ambas partes convienen en la necesidad de declarar como polivalente los que a continuación se establecen:

**PUESTO DE TRABAJO POLIVALENTE PUESTO DE TRABAJO QUE ACEPTA**

Oficial de Explotación y Conservación

- Vigilante de Depósitos  
- Vigilante de Galerías  
- Celador de Mudo  
- Celador de Depósitos  
- Vigilante de Instalaciones Fijas.  
- Brigada Auscultación  
- Celador de Presa  
- Vigilante Itinerarios  
- Brigada Maniobras  
- Of. de Máquinas (S.Elect)  
- Oficial Central Eléctrica

Oficial Mantenimiento Edificios

- Oficial Albañil  
- Oficial Electricista  
- Oficial Carpintero  
- Oficial Fontanero  
- Oficial de Mantenimiento  
- Oficial Pintor

PUUESTO DE TRABAJO POLIIVALENTE	PUUESTO DE TRABAJO QUE AGRUPA
Oficial mantenimiento de vehículos	- Oficial Petroleador - Pintor rotulador - Soldador - Engrase/cambio aceite - Guardería de taller
Oficial mantenimiento A.S.E.	- Control entrada - Pintor - Conservación pistas tenis - Cerrajero - Albañil - Electricista - Depuradora
Conductor Maquinaria	- Maquinaria pesada y camiones
Oficial Electricista	- Celador Líneas Telefónicas - Electricista E.D.A.R. - Electricista Captación - Alta Tensión - Electromecánico - Electricista Elevadoras - Electricista Tratamiento - Electricista Talleres - Mantenimiento Transformación - Brigada Transformación
Oficial Mecánico	- Mecánico de Red - Mecánico de Captación - Mecánico de Tratamiento - Mecánico de E.D.A.R. - Tornero de Producción - Tornero ajuste Talleres - Mecánico Talleres - Chapista Talleres
Oficial Obra Civil	- Brigada Conservación y Reparación Red Aducción - Cerrajero
Vigilante de Obras	- De Captación - De Depuración - De Red - De Acometidas
Oficial Electrónico	- Instrumentista E.D.A.R. - Comunicaciones Fijas y Móviles - Electrónico - Telefonía y alimentación

Las polivalencias aquí descritas se considerarán a efectos de obtener un correcto aprovechamiento de la totalidad de la jornada laboral, pero no a efectos de cobertura de vacantes.

La Empresa facilitará la formación necesaria a aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo polivalente.

Con carácter general las funciones de todas las categorías profesionales podrán realizarse en cualquier área de actuación de la Empresa, respetándose en todo caso las condiciones laborales de cada trabajador (Centro de trabajo y turno).

#### Artículo 15: Puestos de Mando

Los puestos de mando son los siguientes:

##### A) Puestos de Estructura

Directores  
Jefes de Departamento  
Jefes de División

Directores son aquellos que ocupan puestos de trabajo creados potestativamente por el Consejo de Administración del Canal, cuya misión abarcará un sector de gran amplitud y cuyas facultades se determinarán en cada caso.

Jefes de Departamento son aquellos que tienen la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de una importante rama de las actividades del Canal, por su amplitud o trascendencia. Si estas actividades están integradas en las señaladas a una Dirección, dependerán directamente de esta o, en su caso, del Director Gerente.

Jefes de División son quienes realizan misiones similares a las del Jefe de Departamento, en áreas de menor amplitud o trascendencia. Su dependencia jerárquica estará regida por los mismos criterios fijados en el párrafo anterior, para los Jefes del Departamento.

Además de estos puestos, podrán crearse otros para funciones de Subjefatura o apoyo, cuando las circunstancias lo aconsejen.

##### B) Mandos Intermedios

Encargados son los trabajadores que dirigen y coordinan al personal a sus órdenes, bien directamente o a través de los

capataces, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúan y siendo responsables de la disciplina, seguridad y rendimiento de los trabajadores, así como de la perfecta ejecución de las actividades encomendadas.

Capataces son los trabajadores que directamente, o bajo la supervisión de los encargados, dirigen y coordinan los trabajos del personal a sus órdenes, deben tener perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, y son responsables de la disciplina, seguridad, rendimiento y ejecución de los trabajos encomendados a dicho personal.

Jefes de Equipo son los que, además de realizar misiones que corresponden a unidades de trabajo que no admiten fraccionamiento, por ser sencillas y generalmente de un solo tipo, coordinan las que realiza el resto del personal del Equipo, responsabilizándose de las mismas.

Cada puesto de trabajo dependerá de otro nivel superior, aunque no necesariamente inmediato.

#### Artículo 16: Trabajos de superior e inferior categoría

Además de lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrán en cuenta los siguientes principios:

1.- La realización de trabajos de categoría superior e inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2.- La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior, nunca podrá exceder de seis meses. Transcurrido este plazo, se convocará un concurso de promoción para cubrir, de forma definitiva, el puesto superior, excepto en los casos en que la realización de estos trabajos se deba a ausencia temporal del titular. Durante el periodo citado, la cobertura de dicho puesto se realizará por rotación bimestral entre trabajadores de la categoría inmediatamente inferior. La plaza dejada vacante por estos trabajadores o sus sustitutos se cubrirá por contratación eventual.

3.- El mero desempeño de una categoría nunca consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores. El único procedimiento válido para consolidar una categoría superior es la superación de un concurso de promoción.

4.- Para la adscripción de un trabajador a funciones de categoría superior, será necesario el informe previo del Comité de Empresa, quien podrá exigir la rotación contemplada en el apartado 2) y el cumplimiento de todo lo estipulado en este artículo, acudiendo, en su caso, a la Comisión de Interpretación y Vigilancia y a los órganos laborales competentes.

5.- Ningún trabajador podrá realizar trabajos de su categoría inmediata inferior durante un periodo superior a quince días, no pudiéndose este negar a efectuar el trabajo encomendado, salvo que ello perjudique su formación profesional o signifique trato vejatorio. Transcurrido el periodo citado, el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.

#### CAPITULO IV

##### VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

#### Artículo 17: Principio General

La Dirección de la Empresa determinará y definirá la estructura orgánica de la misma, la distribución funcional de los puestos de trabajo y las exigencias requeridas en el desempeño de los mismos, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera.

Con el fin de determinar la importancia relativa de los distintos puestos, y al objeto de establecer los diferentes niveles de cada uno de ellos, se realiza una descripción de tareas de los mismos, valorándose posteriormente según la técnica HAY. De acuerdo con esta metodología, los diversos puestos quedan clasificados en 15 niveles de contenido. En consecuencia, el resultado de la valoración de puestos es la base para el establecimiento de la política retributiva.

#### Artículo 18: Asignación de Niveles

La Dirección, tendrá facultad de asignar un nivel provisional, mientras se establezca con carácter definitivo, cuando se trate de puestos comprendidos en los niveles 10 a 15 de nueva creación o de puestos ocupados por personal de nuevo ingreso durante el periodo de prueba. Para los puestos de nueva creación, comprendidos en los niveles 1 a 9, se asignará con carácter provisional, en tanto en cuanto se valore definitivamente, el nivel inferior de cada categoría.

**Artículo 19: Comité de Valoración****19.1 Funciones**

El Comité de Valoración, que será convocado por el Departamento de Recursos Humanos, o bien a petición del Comité de Empresa, tendrá las siguientes funciones:

- Valorar los puestos de trabajo, al objeto de determinar su nivel de contenido. Para ello sus miembros dispondrán del Manual de Valoración así como de las descripciones detalladas de los diversos puestos.

- Efectuar la revisión de las valoraciones tanto en los casos de modificación de funciones como en los de reclamación.

**19.2 Composición**

Estará constituido por una Comisión Mixta, compuesta por 8 miembros, 4 de ellos designados por la Dirección de la Empresa y 4 por la representación de los trabajadores.

Los resultados y decisiones de esta Comisión serán adoptados por mayoría de sus miembros. En el supuesto de no existir acuerdo sobre los puestos comprendidos en los niveles 1 a 9 se mantendrán los niveles establecidos anteriormente a la solicitud de revisión, y en el caso de no existir acuerdo respecto a los puestos comprendidos en los niveles 10 a 15, decidirá la Dirección de la Empresa.

A sus reuniones podrán asistir, con voz y sin voto, aquellas personas que se estime convenientes para aclarar o ampliar aspectos que permitan un mayor conocimiento de los puestos a considerar.

**19.3 Procedimiento de Valoración**

La normativa específica para el mantenimiento y actualización de la Valoración de Puestos contempla los puntos siguientes:

\* Las valoraciones podrán ser revisadas a instancias del interesado, del Director del Área en que se halla ubicado, del Comité de Empresa, o bien a instancias del Departamento de Recursos Humanos responsable de su actualización y mantenimiento.

\* Las peticiones de revisión de valoración y, concretamente de nivel de contenido, deberán solicitarse por escrito, señalando los cambios que se han producido en la descripción. A estos efectos, se facilitará un impreso normalizado en el Departamento de Recursos Humanos.

\* Este impreso, debidamente cumplimentado, se enviará al Departamento de Recursos Humanos, quien, a su vez, enviará una copia al Comité de Empresa, en un plazo no superior a 15 días desde la fecha de recepción. Ningún puesto de trabajo que haya sido revisado podrá volverse a valorar en un plazo inferior a un año. Se exceptuarán de esta norma aquellos puestos en que se produzca modificación sustancial de sus funciones y la Comisión de Valoración considere necesario una nueva Valoración.

\* El Departamento de Recursos Humanos notificará al interesado, en un plazo no superior a 30 días, los acuerdos tomados respecto a su solicitud de revisión.

\* La revisión de las valoraciones de los distintos puestos analizados puede comportar dos modalidades:

**a) Revisión periódica**

Revisión semestral de aquellas valoraciones en cuyas Descripciones se hayan detectado alteraciones significativas o aquellas otras que hayan sido objeto de reclamación.

**b) Revisión general**

Revisión sobre todas las valoraciones existentes, a fin de conseguir su actualización (periodicidad quinquenal).

**19.4 Efectos de las revisiones**

\* Si la revisión de un puesto de trabajo implica un cambio de nivel, a efectos económicos será aplicable desde la fecha en que se presentó la solicitud de revisión.

\* Si la valoración definitiva de un puesto supone modificación del nivel asignado con carácter provisional, se aplicará una efectividad económica desde la fecha de toma de posesión del puesto.

**CAPITULO V****Selección****Artículo 20: Principios Generales**

La selección y contratación del personal se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Las normas de contratación e ingreso habrán de someterse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Básica de Empleo, Decreto 33/1989 de 9 de marzo de la Comunidad de Madrid en cuanto a modelos de contratación se refiere, normas específicas del Canal de Isabel II y cuantas normas se convengan en esta materia.

**Artículo 21: Procedimiento de Selección**

La provisión de vacantes y nuevas plazas se realizará de acuerdo con el procedimiento que se establece a continuación:

**21.1 Traslado**

Se convocará un concurso de méritos al que se podrán presentar aquellos trabajadores fijos de plantilla que cumplan los siguientes requisitos:

a) Llevar, al menos, 2 años ocupando el actual puesto de trabajo.

b) Desempeñar, en el momento de su publicación puestos de la misma categoría y especialidad que las plazas anunciadas.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 11 de este Convenio Colectivo, la Comisión Mixta de traslados estudiará las diversas solicitudes recibidas para los concursos de las plazas convocadas. Dicha Comisión Mixta estará compuesta por tres representantes de la Dirección y tres del Comité de Empresa y valorará los méritos aportados por los aspirantes calificándolos hasta un máximo de 10 puntos, en función del siguiente baremo:

Formación ..... hasta 3 puntos  
Experiencia ..... hasta 5 puntos  
Antigüedad ..... hasta 2 puntos

Las plazas se adjudicarán por orden de puntuación.

En los casos de igual calificación se establece la siguientes prioridad:

- 1) Excedentes estructurales.
- 2) Traslados forzados.
- 3) Resto de aspirantes.

La puntuación obtenida, tras aplicar el baremo de méritos, se reservará durante un periodo no superior a seis meses.

Las vacantes que surjan como consecuencia de lo anteriormente establecido se convocarán mediante Concurso-Oposición.

**Artículo 21.2 Promoción**

Para la provisión de vacantes no cubiertas mediante traslado y puesto de nueva creación comprendidos entre los niveles I y IX, se establece la aptitud demostrada a través de Concurso-Oposición. Podrán optar todos los trabajadores de plantilla, cualquiera que sea su categoría y especialidad, siempre que posean los requisitos especificados en la convocatoria así como la titulación académica necesaria para un correcto desempeño del puesto, salvo lo establecido en el apartado "pruebas teóricas" de este artículo.

**Fase de Concurso**

La fase de Concurso será de carácter no eliminatorio. La calificación final podrá ser, como máximo, de 25 puntos, obtenidos tomando como base el siguiente baremo:

Méritos	¼ de la calificación final del concurso
Formación .....	hasta 30
Experiencia(afinidad con el puesto) .....	hasta 60
Otros (residencia, permanencia en el puesto).....	hasta 10

**Fase de Oposición**

La Fase de Oposición constará de las siguientes pruebas eliminatorias:

**1. Reconocimiento médico**

El Servicio Médico indicará la aptitud de los aspirantes tras examinar su historial clínico y realizar las pruebas adicionales necesarias en aquellos puestos que por sus características peculiares lo requieran.

En aquellos casos de no aptitud, el trabajador podrá aportar en un plazo no superior a quince días un informe ajeno al emitido por el Servicio Médico de la Empresa. Dicho informe será considerado por la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio, la cual podrá emitir su propio informe, adoptando la decisión final la División de Servicio Médico.

**2. Pruebas psicotécnicas**

Se aplicarán las pruebas psicotécnicas que se ajusten a las necesidades del puesto para proveer plazas de titulado de grado medio, titulado superior y personal de mando.

**3. Pruebas teóricas**

Permitirán evaluar los conocimientos teóricos generales relacionados con el puesto. Estas pruebas se realizarán únicamente por aquellos aspirantes que no posean la titulación específica requerida. Los Técnicos Titulados no realizarán esta prueba por ser requisito imprescindible poseer la titulación que figura en las bases de la Convocatoria.

**4. Pruebas prácticas**

Permitirán evaluar la aplicación de los conocimientos así como la habilidad o destreza en el ejercicio profesional.

**21.3 Nuevo Ingreso**

Si un Concurso-Oposición en el Turno de Promoción fuera declarado desierto por el Tribunal, por falta de aspirantes o por no haber superado éstos el nivel mínimo establecido, se procederá a proveer la plaza del exterior.

**Fase de Concurso**

La fase de Concurso será de carácter no eliminatorio. La calificación final podrá ser, como máximo, de 25 puntos, obtenidos tomando como base el siguiente baremo :

Méritos	% de la calificación final del concurso
Formación y experiencia en el puesto.....	hasta 90
Residencia .....	hasta 10

**Fase de Oposición**

La fase de oposición constará de las siguientes pruebas eliminatorias :

- 1) Pruebas Psicotécnicas
- 2) Pruebas teóricas
- 3) Pruebas prácticas

Estas pruebas se llevarán a cabo según lo especificado en los epígrafes 2, 3 y 4 del apartado 21.2.

**4) Pruebas médicas de aptitud**

**21.4 Libre Contratación**

La Dirección se reserva para su provisión anual por convocatoria libre, sin someterse a lo establecido en los artículos anteriores, un 2 por 100 del total de la plantilla, para cubrir puestos que requieran cualificación exigida por la innovación tecnológica, reorganización administrativa o inicio de nuevas actividades. La Dirección deberá comunicar al Comité de Empresa la utilización fundamentada de esta reserva.

**21.5 Libre Designación**

Las vacantes de puestos de trabajo comprendidos entre los niveles 10 al 15 serán cubiertas mediante libre designación por la Dirección de la Empresa entre los trabajadores de plantilla, excepto aquellos puestos que por sus exigencias de formación, responsabilidad o mando se cubran por libre contratación.

**Artículo 22: Baremo de méritos**

Se entiende por **Formación** el conjunto de cursos y seminarios que se han realizado en relación con los requerimientos del puesto, con objeto de mejorar conocimientos técnicos o destrezas. A estos efectos no se considerará la titulación académica.

Se entiende por **Experiencia** el tiempo efectivo en la Empresa desarrollando las tareas del puesto objeto del Concurso.

Se entiende por **Antigüedad** el tiempo de permanencia en la Empresa con independencia del puesto desempeñado.

**Artículo 23: Puntuación de las pruebas**

Las plazas serán cubiertas por los concursantes que hayan obtenido mayor puntuación, dentro de los declarados por el Tribunal como aptos.

La puntuación final, se establece sobre una base de 100 puntos, distribuidos como sigue :

	Personal sin mando	Mínimo requerido	Personal con mando	Mínimo requerido
Concurso	hasta 25	--	hasta 25	--
P. psicotécnicas	--	--	hasta 25	18
P. teóricas	apto/no apto	apto	apto/no apto	apto
P. prácticas	hasta 75	37	hasta 50	25
P. médicas	apto/no apto	apto	apto/no apto	apto

En caso de igualdad de puntuaciones finales se considerarán, en el siguiente orden, los resultados parciales:

- 1) Puntuación en las pruebas prácticas
- 2) Puntuación en el concurso.

**Artículo 24: Orden de las Pruebas**

El orden de las distintas pruebas a realizar dentro del proceso de Selección se determinará en función de las características de cada Convocatoria.

**Artículo 25: Reserva de Puntuaciones**

A los aspirantes que, una vez finalizadas las diversas pruebas, figuren como aptos sin plaza, se les reservará la puntuación durante el plazo de 1 año, tanto en Promoción como en Nuevo Ingreso.

**Artículo 26: Niveles Académicos**

Los niveles académicos requeridos para el ingreso en las diferentes categorías quedan establecidos como siguen :

Titulado Superior	T. universitaria superior
Titulado Grado Medio	T. universitaria grado medio
Encargado	FP2 o equivalente
Capataz	FP2 o equivalente
Jefe de Equipo :	
- Técnico	FP2 o equivalente
- Administrativo	FP2 o equivalente
- Auxiliar Oficina	FP1 o equivalente
- Subalterno	FP1 o equivalente
Técnico A	FP2 o equivalente
Técnico B	FP2 o equivalente
Administrativo A	FP2 o equivalente
Oficial A	FP1 o equivalente
Oficial B	FP1 o equivalente
Auxiliar de Oficina A	FP1 o equivalente
Auxiliar de Oficina B	FP1 o equivalente
Subalterno	Graduado Escolar o equivalente
Peón Especialista	Graduado Escolar o equivalente
Peón	Graduado Escolar o equivalente
Limpiaadores	Graduado Escolar o equivalente
Guardas	Graduado Escolar o equivalente

La titulación específica según las diversas ramas oficiales se requerirá en función del contenido del puesto.

Las equivalencias de los títulos académicos se regirán por lo establecido en las Ordenes Ministeriales de 26 de noviembre de 1.975, 4 de febrero de 1.986 y 10 de octubre de 1.986.

**Artículo 27: Anuncio de las plazas**

Las convocatorias para cubrir puestos de nueva creación o como consecuencia de vacantes, se anunciarán en todos los centros de trabajo. Previamente se informará al Comité de Empresa para que, en el plazo de 8 días naturales, pueda realizar las observaciones oportunas y designar los correspondientes vocales. Se harán constar, como mínimo, los siguientes datos :

- Denominación del puesto y número de plazas.
- Destino.
- Centro de trabajo y su término municipal.
- Jornada de trabajo.
- Requisitos que habrán de reunir los aspirantes.
- Actividades a desempeñar.
- Pruebas a realizar y programa de materias.
- Baremo por el que se calificará la fase de concurso y puntuación de las pruebas.
- Composición del tribunal.
- Plazo de admisión de solicitudes.

**Artículo 28: Solicitudes**

Las personas que deseen participar en un Concurso o Concurso-Oposición lo solicitarán por escrito, en el modelo correspondiente, a la Dirección de Personal, de acuerdo con los siguientes plazos :

Concurso de traslado .....	10 días naturales
Concurso-Oposición interno .....	15 días naturales
Concurso-Oposición externo .....	20 días naturales



**Artículo 29: Tribunales**

El Tribunal se constituirá para cada Concurso-Oposición y será su función la valoración del concurso y la elaboración y calificación de las pruebas teórica y práctica, ateniéndose a lo especificado en el artículo 21.2 fase de Concurso, epígrafes 3 y 4 y artículo 23.

Estará compuesto por el Presidente y dos Vocales, nombrados por la Dirección y, otros dos vocales, nombrados en representación de los trabajadores, por el Comité de Empresa. Excepcionalmente, cuando no haya en la plantilla personas con los requisitos necesarios para constituir un Tribunal, podrán formar parte del mismo personas ajenas a la Empresa, siempre que acrediten la categoría y especialidad de la vacante y una experiencia igual o superior a la requerida.

Los Vocales serán de igual o superior categoría, titulación y especialidad que la vacante convocada. De no reunir el requisito de especialidad se designará como Vocales a los de especialidad más afín a la plaza convocada.

Los Vocales nombrados por el Comité de Empresa percibirán, en su caso, el kilometraje correspondiente.

Para realizar funciones de Secretario se designará un trabajador de la categoría administrativa, destinado en el mismo servicio que el Presidente del Tribunal. El Secretario no tendrá ni voz ni voto.

Transcurridos ocho días naturales desde que la Dirección interese por escrito de la representación de los trabajadores la designación de sus vocales, y no se hubiese comunicado dicha designación, se nombrarán vocales al primero y al último de la categoría correspondiente a la de la plaza convocada.

Se considerarán causas de abstención las siguientes :

A) Parentesco de consanguinidad, dentro del cuarto grado, o de afinidad, dentro del segundo, con cualquiera de los aspirantes.

B) Amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los aspirantes.

En los supuestos previstos anteriormente, podrá promoverse recusación en cualquier momento anterior a la resolución definitiva del Concurso-Oposición. La recusación se planteará por escrito, ante el Tribunal, expresando la causa o causas en que se funda, resolviéndose en el plazo de cinco días naturales, con posibilidad de prórroga por una sola vez, de tres días naturales más, previos los informes y comprobaciones que se consideren oportunos.

El Tribunal, finalizadas las pruebas, remitirá a la Dirección el acta del resultado habido y las correspondientes propuestas de nombramiento, en su caso.

Todos los acuerdos del Tribunal se tomarán por mayoría de votos y contra los mismos podrán los concursantes reclamar, en el plazo de cinco días naturales, ante la Dirección del Canal, y, contra su resolución, ejercitar las acciones legales pertinentes.

Con las resoluciones dictadas por el Tribunal en relación con los acuerdos impugnados en esta materia, se agota la vía de reclamaciones ante la Empresa.

**Artículo 30: Plazo de incorporación**

Se realizará dentro de un plazo máximo de dos meses, contados desde la fecha de publicación de resultados finales de un concurso de traslado o de un Concurso-Oposición por promoción.

Transcurrido este plazo y si por cualquier circunstancia la incorporación no pudiera llevarse a efecto, el trabajador comenzará a percibir la retribuciones que corresponda a su nuevo puesto.

**Artículo 31: Periodo de prueba**

Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un periodo de prueba, de acuerdo con la siguiente normativa:

Trabajadores no cualificados .....	15 días
Trabajadores cualificados .....	3 meses
Tituladé de grado Medio y Superior .....	6 meses

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador en periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondiente a su categoría profesional y al puesto que desempeñe como si fuera de plantilla. No obstante, cualquiera de las partes podrá desistir de la relación de trabajo, sin que tal decisión de lugar a indemnización. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá pleno efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad en la Empresa.

**Artículo 32: Cesas**

El personal de plantilla que desee cesar voluntariamente vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Empresa en un plazo de

30 días naturales. El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar, de la liquidación del trabajador, una cantidad equivalente al importe de su salario por cada día de retraso.

Al causar baja, el trabajador deberá entregar a su Jefe inmediato o a quien éste designe todos los elementos que sean propiedad de la Empresa y estuviesen a su cargo, tras inventario y firma de recepción previos a la liquidación de sus haberes y extinción de la relación laboral (herramientas, prendas de trabajo, tarjetas de visita e identificación, etc.).

**CAPITULO VI****Formación****Artículo 33: Formación**

El Canal promoverá la formación del personal fijo de plantilla. Para ello, la División de Formación realizará anualmente un estudio con objeto de determinar las necesidades específicas y elaborar el correspondiente Plan General de Formación.

**33.1 Formación para el puesto**

Se programarán cursos, dentro o fuera de la Empresa, dirigidos a proporcionar al personal los conocimientos, de carácter general o profesional, adecuados a las exigencias de cada puesto. El contenido de estos cursos versará fundamentalmente sobre los siguientes aspectos :

- Formación sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales.
- Formación en materias de Seguridad e Higiene.
- Formación de técnicas de gestión y mando.
- Adaptación del personal de nuevo ingreso.
- Cursos de reconversión profesional.

**33.2 Formación para la promoción**

Se tenderá a programar cursos encaminados a desarrollar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal para facilitar el ascenso a puestos con niveles de contenido superiores.

Los programas básicos para la promoción serán :

- Formación relacionada con los puestos de trabajo vacantes cuando se estime conveniente en función de las características de dichos puestos.
- Programa de promoción cultural para facilitar el acceso a la titulación de Graduado Escolar.

**Artículo 34: Ayuda de estudios**

Quando un trabajador curse estudios académicos o de formación profesional en centros oficiales o reconocidos, y no estén relacionados con las actividades que desarrolla en su actual puesto, podrá solicitar una ayuda económica.

Será requisito imprescindible que el trabajador acredite que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente.

**Artículo 35: Dotación presupuestaria**

Con el fin de atender económicamente los programas de formación de su personal, el Canal incluirá en sus presupuestos la correspondiente partida.

**CAPITULO VII****Régimen económico****Artículo 36: Principios Generales**

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio se fijan en base a la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo de parte de la jornada percibirá las retribuciones correspondientes a su categoría profesional y/o puesto de trabajo en proporción a las horas de trabajo que realice.

**Artículo 37: Compensación y absorción**

El régimen económico pactado en el presente Convenio, en su cómputo anual, absorberá automáticamente todo aumento de salario o percepción directa o indirectamente salarial que pueda establecerse durante la vigencia del mismo.

Las condiciones pactadas en el Convenio forman parte de un todo orgánico e indivisible, por lo que si existiese algún trabajador que individualmente, y en base exclusiva a su antigüedad y categoría en el Canal tuviera reconocido beneficios que en su conjunto y en cómputo anual fueran mejores que los establecidos en este Convenio por los mismos conceptos, se respetarán, manteniéndose con carácter estrictamente personal, mientras no sean absorbidos o superados por la aplicación de futuras normas laborales o por la valoración de puestos de trabajo.

#### Artículo 38: Sueldo-puesto

Es el que corresponde a cada puesto de trabajo, tal y como figura en el anexo 1 de este Convenio, y se abonará en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

#### Artículo 39: Salario

39.1. **Concepto.** Se entiende por salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso, computables como de trabajo. No tendrán la consideración legal de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

39.2. **Estructura.** La estructura del salario se ajustará a los siguientes conceptos:

a) Sueldo base.

b) Complementos: b-1 Personales.

b-2 De puesto de trabajo.

b-3 De cantidad y calidad.

b-4 De vencimiento periódico superior al mes.

39.3. **Tiempo.** El salario se abonará por mensualidades vencidas.

39.4. **Modo de cobro.** Todas las percepciones se abonarán por transferencia a la entidad bancaria o de ahorro designada por el trabajador.

39.5. **Recibos.** A todo trabajador se le facilitará un documento que reflejará los importes correspondientes al periodo de tiempo liquidado y los conceptos por los que se hayan devengado, así como las deducciones que legalmente procedan.

39.6. **Salario mínimo.** El salario mínimo interprofesional no modifica la estructura de los fijados en el Convenio Colectivo, ni la cuantía de los mismos, si bien se garantiza a los trabajadores como ingreso anual irreducible la cuantía del salario mínimo en cómputo anual.

#### Artículo 40: Sueldo-base

Es el que corresponde a la categoría profesional de cada trabajador tal como figura en el anexo número 2 de este Convenio, y se abonará en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

#### Artículo 41: Complementos personales.

##### 41.1. Antigüedad

Los trabajadores con jornada normal percibirán por cada trienio de servicios prestados 4.375 pesetas y los de jornada reducida 3.124 pesetas, más la antigüedad consolidada que en ambos casos se tuvieran a 31 de diciembre de 1.989.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa, o la reconocida expresamente a efectos exclusivos de antigüedad.

Cada trienio se devengará a partir del día 1º del mes en que se cumpla.

La cuantía resultante de multiplicar el número de trienios por los valores fijados para éste, y la antigüedad consolidada que en su caso proceda, se cobrará en doce mensualidades y cuatro gratificaciones extraordinarias.

##### 41.2. Complemento personal

Representa la diferencia existente entre el sueldo-base y el sueldo-puesto, siempre que el primero sea superior al segundo.

También podrá existir complemento personal en los casos en que un trabajador, además de su sueldo-base, perciba cantidades residuales derivadas de la absorción parcial de otros conceptos retributivos.

Este complemento personal tendrá carácter de revisable en el mismo porcentaje que el sueldo base y no absorbible, salvo por promoción a otra categoría profesional cuyo sueldo-base, o a otro puesto de trabajo cuyo sueldo-puesto, permitan la absorción total o parcial.

El cambio de nivel de valoración que se realice por cualquier otra circunstancia producirá igualmente la absorción total o parcial de este complemento.

##### 41.3. Complemento por titulación

a) **Ambito.** Se concederá este complemento a aquel personal que esté en posesión de un título o diploma profesional aplicable a la actividad del Canal, superior al exigido en su caso para ingresar en la escala a que pertenece.

b) **Tiempo.** Se cobrará en doce mensualidades y cuatro gratificaciones extraordinarias.

c) **Cuantía.** Será la que resulte de aplicar los porcentajes que a continuación se señalan, según el grado máximo de los títulos que se poseen, al Sueldo-Base del trabajador, más premio de antigüedad incrementados en un 15 por 100. Todo ello referido a los valores de 31-12-84, incrementado en un 12,8 por 100 (5,90 por 100 del año 1.985 y 6,5 por 100 del año 1.986).

Doctorado .....	15 por 100
Título superior .....	12 por 100
Título de grado medio .....	9 por 100
Otros títulos o diplomas profesionales .....	5 por 100

Los títulos profesionales deberán haber sido expedidos, reconocidos oficialmente o convalidados por el Ministerio correspondiente.

Este complemento se declara a extinguir en el futuro, si bien se garantiza la percepción del mismo a los trabajadores que en la firma de este Convenio lo vieran cobrando, así como a quienes estando en plantilla antes del 17-7-1985 hayan iniciado estudios que puedan dar lugar al devengo de este plus y en las siguientes condiciones:

1. Que hayan iniciado estudios durante el curso 1984-85.

2. Se concede un plazo para la terminación de dichos estudios de 2 cursos más a los correspondientes al ciclo normal establecido por las Disposiciones en materia educativa.

##### 41.4. Complemento por idiomas

a) **Ambito.** Se concederá este complemento a aquel personal que acredite poseer conocimientos de uno o varios idiomas, para lo que se someterá a las pruebas que se determinen por la Dirección.

b) **Tiempo.** Se cobrará en doce mensualidades y cuatro gratificaciones extraordinarias.

c) **Cuantía.** Será la que resulte de aplicar los porcentajes que a continuación se señalan y en función del idioma o idiomas cuyo conocimiento se acredite, a los siguientes conceptos retributivos: Sueldo-Base del trabajador, más premio de antigüedad incrementados en un 15 por 100. Todo ello referido a los valores de 31-12-84, incrementado en un 12,8 por 100.

Este complemento se percibirá de la siguiente forma:

1. A los trabajadores que acrediten el conocimiento de inglés, francés o alemán: 3 por 100.

2. A los trabajadores que acreditan cualquier otro idioma, excepto castellano o cualquier otra lengua de España: 2 por 100.

3. Si cualquier persona acreditara conocimiento de inglés y francés o alemán, sólo percibirá por ambos: 5 por 100.

4. Si se acreditan tres idiomas de los incluidos en el apartado 2., sólo se percibirá el 5 por 100.

Este complemento se declara a extinguir en el futuro, si bien se garantiza la percepción del mismo a los trabajadores que en la firma de este Convenio lo vieran cobrando, así como a quienes estando en plantilla antes del 17-7-1985 hayan iniciado estudios que puedan dar lugar al devengo de este plus y en las siguientes condiciones:

1. Que hayan iniciado estudios durante el curso 1984-85.

2. Se concede un plazo para la terminación de dichos estudios de 2 cursos más a los correspondientes al ciclo normal establecido por las Disposiciones en materia educativa.

#### Artículo 42: Complementos de puesto de trabajo

Estos complementos se percibirán en función del puesto de trabajo que se tenga y, por tanto, dejarán de percibirse al cesar en el o variar las condiciones que motivaron su adscripción.

**42.1. Complemento de turnicidad**

Se devengarán todos los trabajadores cuya jornada se desarrolle en régimen de turnos.

Existen tres tipos de turnos:

**TURNO 1.** Para quienes realicen turnos solo de mañana o de tarde o de noche, incluidos sábados, domingos y festivos o los que trabajen en turno de mañana y tarde, bien librando sábados, domingos y festivos o domingos y festivos.

Su cuantía anual es:

Mandos .....	105.050	pesetas
Oficiales .....	85.176	"
Pecnes .....	76.658	"

**TURNO 2.** Para quienes turnan mañanas y tardes, o tardes y noches, o noches y mañanas, incluidos sábados, domingos y festivos.

Su cuantía anual es:

Mandos .....	251.160	pesetas
Oficiales .....	200.928	"
Pecnes .....	175.812	"

**TURNO 3.** Para quienes han de hacer turnos de mañana, tarde y noche, incluyendo sábados, domingos y festivos. Su cuantía anual es la misma del Turno 2, pero además percibirán por cada noche trabajada a razón de:

Mandos .....	1.638
Oficiales .....	1.310
Pecnes .....	983

A los trabajadores que al 30 de abril de 1.989 vinieran percibiendo este complemento y tuvieran consolidado el salario de superior categoría se les abonará el complemento de turnicidad de la categoría consolidada.

**42.2. Complemento de destino**

Representa la diferencia existente entre el sueldo-puesto y el sueldo-base, siempre que el primero sea superior al segundo.

El complemento de destino podrá ser absorbido total o parcialmente cuando su titular acceda voluntariamente a otro puesto con sueldo-puesto inferior al que venía percibiendo.

Si, por el contrario, el cambio de puesto que ocasionare tal disminución se produce por voluntad de la Empresa basada en razones técnicas, organizativas o de producción, el trabajador consolidará el complemento de destino en su totalidad, excepto para aquellos trabajadores que se encuentren comprendidos entre los niveles 10 y 15 de la valoración de puestos de trabajo, en cuyo caso se consolidará por años completos de asignación, a razón de un 10 por 100 el primer año y un 10 por 100 los años sucesivos, hasta alcanzar un máximo del 80 por 100 del mismo, girando la consolidación sobre el valor real que tuviera dicho complemento en el momento de producirse aquella.

No se producirá consolidación alguna en los periodos de tiempo que correspondan a las siguientes situaciones:

- 1.- Excedencias.
- 2.- Permisos sin sueldo.
- 3.- Suspensión de empleo y sueldo.

La cantidad consolidada y no absorbida por el nuevo sueldo-puesto pasará a formar parte del complemento personal.

**42.3. Jornadas especiales**

Teniendo en consideración las circunstancias específicas que concurren en un puesto de trabajo de jornada especial, como es el del personal de supervisión, conducción, portería, vigilancia, guardería y otras de analogas naturaleza, que por tal motivo tengan que realizar una jornada superior a la normal, por las peculiaridades de su trabajo, tal jornada superior se les abonará en la forma en que habitualmente se viene llevando a efecto.

Este precepto será también de aplicación al personal de oficina para aquellos casos que, de acuerdo con las circunstancias del puesto de trabajo, se tenga que realizar una jornada superior a la normal.

Cualquier revisión, modificación, supresión o nuevas jornadas especiales, se harán previo informe del Comité de Empresa.

**42.4. Complemento especial**

La Empresa podrá conceder este complemento cuando, por causas excepcionales, el grado de competitividad externa de la práctica retributiva sea superior al nivel que corresponde al puesto, no superando su abono a más del dos por ciento de la plantilla e informando del mismo al Comité de Empresa.

**Artículo 43: Complementos de cantidad y calidad****43.1. Horas extraordinarias**

Las horas extraordinarias se abonarán conforme a las cuantías consignadas en el anexo número 3 de este Convenio a partir del 1 de julio de 1.990.

**Artículo 44: Complementos de vencimiento periódico superior al mes.****44.1. Gratificaciones extraordinarias**

a) **Ambito.** Serán percibidas por la totalidad del personal laboral sometido a Convenio o Contrato.

b) **Número.** Serán 4.

c) **Tiempo.** Serán efectivas al 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 22 de diciembre.

d) **Cuantía.** Cada paga extraordinaria será igual a una mensualidad de los siguientes conceptos:

Sueldo-base o sueldo-puesto (Sueldo base, Complemento de destino), antigüedad, antigüedad consolidada, complemento personal, titulación e idiomas y complemento de turnicidad.

e) El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, se calculará según la norma siguiente: el personal que ingrese o cese en cada trimestre del año, percibirá la parte proporcional de la paga extraordinaria de dicho trimestre, según el tiempo trabajado en el mismo.

**44.2. Premio de permanencia**

a) A los 25 años de antigüedad, el Canal abonará a sus trabajadores, por una sola vez, la cantidad de 357.120,- pesetas.

En el supuesto que al llegar el momento de la jubilación un trabajador haya cumplido más de 15 años y menos de 25 de antigüedad, percibirá la parte proporcional según el tiempo transcurrido.

b) Asimismo, el Canal abonará a los trabajadores que alcancen durante 1990 los 37 años de antigüedad, la cantidad de 714.240,- pesetas. Esta tope de años se irá rebajando anualmente hasta dejarlo en 35 años.

En el supuesto que al llegar el momento de la jubilación un trabajador haya cumplido más de 25 años de antigüedad pero no haya cubierto el tiempo suficiente para la percepción de este segundo premio, cobrará la parte proporcional al tiempo transcurrido a contar desde los 25 años. Igual derecho tendrán los beneficiarios del trabajador en el supuesto que se extinga la relación laboral por fallecimiento del mismo.

Se entiende que los plazos señalados en este artículo, han de ser servicios prestados al Canal.

**44.3. Complementos por objetivos**

La Empresa podrá conceder un complemento anual a los trabajadores comprendidos entre los niveles 10 y 15 de la valoración de puestos de trabajo, según la evaluación de su desempeño y el cumplimiento de los objetivos de gestión.

Este complemento, que no podrá exceder de un 10 por ciento del sueldo-puesto, se abonará dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda, no teniendo consideración de retribución fija ni produciendo consolidación ni derecho alguno, debiendo ser informado el Comité de Empresa.

**Artículo 45: Indemnizaciones y suplidos**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo tercero del Decreto de 17 de agosto de 1.973 y en el artículo cuarto de la Orden de 29 de noviembre del mismo año, los conceptos incluidos en este apartado no tienen consideración legal de salario, por lo que no computarán a efectos de cálculo de la masa salarial.

**45.1. Locomoción**

Los gastos de locomoción ocasionados por los desplazamientos que los trabajadores deban realizar en el desempeño de sus funciones se compensarán de acuerdo con las tarifas de transporte público vigentes en cada momento.

El Canal facilitará la tarjeta de transportes a los trabajadores que por necesidades del servicio deban utilizar habitualmente los medios de transporte público.

La cantidad mensual que se perciba por kilómetros de acuerdo con lo establecido en el artículo 11.3 de este Convenio, se abonará en concepto de gastos por locomoción.

**45.2. Plus de comida**

1. Se abonará la cantidad de 750 pesetas, en concepto de indemnización por el gasto realizado:

a) A aquellos trabajadores que una vez finalizada su jornada

ordinaria de trabajo, se ven obligados, por necesidades del Servicio imprevistas y suficientemente justificadas a prolongarlas dos o más horas, debiendo, en consecuencia, realizar la comida o la cena fuera de su domicilio habitual.

b) A Aquellos trabajadores que por razón de su trabajo itinerante, se ven obligados a efectuar la comida o la cena fuera de su domicilio habitual y de los locales del Canal.

2. Se abonará la cantidad de 375 pesetas en concepto de indemnización por el gasto realizado, al personal con régimen de jornada partida.

#### 45.3. Plus de distancia

Cuando el centro de trabajo o agrupación no se encuentra en la localidad en que el Canal haya fijado la residencia de los trabajadores, la Empresa se compromete a transportarlos en sus propios medios al lugar de trabajo; en caso de que no fuera así, a abonarles un plus de distancia, de acuerdo con lo dispuesto en las Ordenes de 10 de febrero y 4 de junio de 1.958. Este plus será de 23 pesetas por kilómetro, desde el 1 de julio de 1.990.

Para su abono se tendrá en cuenta el recorrido que tenga que efectuar el trabajador, partiendo del límite del casco de la población del lugar de residencia; de la distancia se descontarán 4 kilómetros (2 de ida y 2 de vuelta). Los lugares de residencia son los que se determinaron en mayo de 1.979, conjuntamente Dirección y Comité de Empresa.

El plus de distancia se declara a extinguir en el futuro, si bien se garantiza la percepción del mismo a los trabajadores que lo vinieran cobrando a 31 de diciembre de 1988 en los términos anteriormente establecidos.

#### 45.4. Indemnizaciones por desplazamiento fuera del centro de trabajo o agrupación

En este artículo se contemplan las indemnizaciones que el Canal ha de satisfacer a los trabajadores como compensación por los gastos que éstos han de realizar al desplazarse del servicio, y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores.

Se divide en dos apartados, según el lugar a que haya de desplazarse:

##### 1. Desplazamiento del centro de trabajo o agrupación a otros lugares del área geográfica de actuación del Canal

Cuando estos desplazamientos se efectúen con los medios propios de transportes del Canal, sin realizar ninguna comida por su cuenta y volviendo a su residencia dentro de la jornada, no se percibirá indemnización alguna.

En el supuesto que se realizase alguna comida como consecuencia de este desplazamiento, por cuenta del trabajador, el Canal abonará su importe contra entrega de factura.

En el caso excepcional que, como consecuencia de estos desplazamientos, hubiera de pernoctar fuera de su residencia, el Canal abonará al trabajador los gastos realizados contra entrega de factura.

Cuando estos desplazamientos para la realización del trabajo encomendado se efectúen en medios de transporte señalados por la Empresa y que no sean de la misma, se les abonarán los gastos ocasionados, previa justificación de los mismos. Asimismo, abonará el Canal los gastos y suplidos que se devenguen como consecuencia de la ejecución del trabajo encomendado.

##### 2. Viajes fuera del área de actuación del Canal

Cuando el trabajador efectúe algún viaje fuera del área geográfica de actuación del Canal, por necesidades del servicio y por medios que no sean propios del Canal, previa la autorización correspondiente, el Canal abonará los gastos de la siguiente forma:

###### a) Gastos de viaje y utilización de vehículo propio.

Contra entrega del billete justificativo del avión, tren o barco o a razón de 23 pesetas Km. desde el 1 de julio de 1.990, si lo hiciese en vehículo propio.

En lo sucesivo, el kilometraje se revisará automáticamente cada vez que se incremente el precio de la gasolina super, y en el 10 por 100 de dicho incremento.

###### b) Dietas.

b.1. Definición: Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia del trabajador fuera del área geográfica de actuación del Canal. Estos gastos están constituidos por desplazamientos auxiliares, comidas y alojamientos.

###### b.2.1. Desplazamientos auxiliares.

Se entienden como tales, aquellos desplazamientos a aeropuertos y estaciones y desplazamientos interiores fuera del centro de trabajo, siempre que no se realicen por medios propios del Canal.

Se abonarán por su cuantía real, que se especificará en la hoja de liquidación correspondiente.

###### b.2.2. Comidas.

Se abonarán por su cuantía real.

###### b.2.3. Alojamientos

Se abonará el importe correspondiente a un Hotel de categoría de 4 estrellas o equivalente.

###### c) Justificación del gasto.

En una hoja de liquidación se justificaran los gastos según modelo que se facilitará a los servicios y que especificará los siguientes conceptos: billetes, desplazamientos auxiliares, comidas y alojamientos.

Será necesario para la liquidación adjuntar los billetes y las facturas de alojamiento y comidas.

## CAPITULO VIII

### Asistencia al Trabajo

#### Artículo 46: Jornada de trabajo

Con carácter general en materia de jornada de trabajo y descanso se estará a lo establecido en el Real Decreto 2.001/1.983, de 28 de Julio.

La jornada de trabajo será treinta y siete horas y media semanales o de mil seiscientos setenta y dos horas treinta minutos en cómputo anual.

#### Artículo 47: Jornada de trabajo en régimen de turnos

Se aplicará al personal cuyos puestos de trabajo deban estar cubiertos permanentemente durante las veinticuatro horas al día o durante todos los días de la semana y su desarrollo se llevará a cabo mediante jornada continuada o partida.

Los puestos de trabajo sometidos al régimen de turnos se cubrirán de acuerdo con lo establecido en los calendarios laborales de los distintos Servicios que, en todo caso, deberán ajustarse a lo dispuesto en el artículo 4.3 del Real Decreto 2.001/1.983, de 28 de Julio.

La elaboración de los calendarios laborales se procurará realizar en el último trimestre del año, participando en la misma el responsable de cada Servicio o trabajador en quien delegue y el personal afectado, debiendo aprobarse por la Dirección de Personal con la participación del Comité de Empresa.

#### Artículo 48: Jornada de trabajo continuada y partida

El personal cuyos puestos no precisen estar cubiertos permanentemente, desarrollarán sus funciones de lunes a viernes en jornada continuada (mañana o tarde) o partida (mañana y tarde).

#### Artículo 49: Periodos de descanso

Para todos los tipos de jornada se establece un periodo de descanso de veinte minutos, computable como trabajo efectivo, que se disfrutará sin perjuicio del buen funcionamiento de los servicios.

En la jornada partida existirá un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo, o de hora y media como máximo.

#### Artículo 50: Horario

El horario del personal será fijado por la Dirección, previo informe del Comité de Empresa, en atención a las necesidades de cada Servicio.

#### Artículo 51: Servicios nocturnos

En los servicios nocturnos habrá dos personas salvo que se presenten en centros de trabajo próximos a localidades o a poblados del Canal o se disponga de elementos de comunicación o alarma adecuados.

Por la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio se estudiarán los puestos en los que sea de aplicación este artículo.

#### Artículo 52: Fiestas y descanso semanal

Para el personal cuya jornada de trabajo no sea en régimen de turnos se considerarán días inhábiles a efectos laborales los siguientes:

- Todos los sábados y domingos del año.
- Las fiestas laborales tanto de carácter nacional como autonómico o local.
- La festividad del Canal que se celebrará el último miércoles del mes de Junio en cuya semana no exista fiesta intersemanal.
- Un puente al año.
- Los días 24 y 31 de Diciembre.

Para el personal cuya jornada de trabajo se desarrolle en régimen de turnos se estará, en todo caso, a lo establecido en calendarios laborales, sin perjuicio de que las fiestas anteriormente mencionadas se tengan en cuenta a la hora de su elaboración.

#### Artículo 53: Control horario y horario flexible

Las horas de presencia, entradas y salidas, ausencias autorizadas, etc., serán objeto de control, mediante la implantación progresiva del sistema utilizado en oficinas centrales, adaptándose el horario flexible donde la organización del trabajo lo permita.

El horario para el personal al que le sea de aplicación el horario flexible será de ocho horas a quince horas, con un margen a la entrada y a la salida +/- treinta minutos, siendo obligatoria la permanencia en el puesto de trabajo de ocho horas treinta minutos a catorce horas treinta minutos.

El personal que actualmente tiene establecido el horario flexible mediante control horario podrá recuperar los lunes y martes en el periodo comprendido entre las dieciséis horas y las veinte horas, con un mínimo de dos horas de permanencia dentro de dicho margen. Si los días de recuperación coincidieran con un festivo se podrá recuperar al día siguiente de dicho festivo.

El día cinco de Enero tendrá la consideración de recuperable para el personal sujeto a régimen de horario flexible mediante control horario.

Las horas que falten para cumplir el computo horario mensual se descontará automáticamente de las retribuciones sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar por el incumplimiento de la jornada laboral. Este descuento no tendrá lugar si las horas no realizadas en el mes no superan el número de seis, siempre que en el mes posterior existiese un exceso de horas igual o superior a las que falten; caso de no poder recuperar estas horas en el mes siguiente por causa justificada, se podrá prolongar la recuperación a otro mes, previa petición del interesado. Para proceder al descuento de la nómina, de acuerdo con lo anteriormente especificado, se establece un plazo máximo de dos meses o de tres en caso de que exista petición de prórroga en el tiempo de recuperación.

#### Artículo 54: Horas extraordinarias

Con el fin de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, el Canal revisará de forma permanente sus procedimientos de actuación, al objeto de que, dentro de lo posible, las necesidades normales de trabajo puedan resolverse dentro de la jornada ordinaria. No obstante teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados al Canal, deberán realizarse horas extraordinarias cuando la Dirección lo considere necesario.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural.

Tendrán carácter de estructurales, según lo previsto en la Orden de 1 de marzo de 1.983, las que vinieran exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios, las derivadas de averías que requieran reparación inmediata, cualesquiera otras realizadas para garantizar el suministro de agua a la población u otras causas de fuerza mayor que, por su trascendencia, sean inaplazables.

También tendrán carácter de estructurales las motivadas por suplencias de personal, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias derivadas de las actividades propias del Canal, siempre que no puedan ser cubiertas razonablemente utilizando los distintos tipos de contratación previstos por la Ley.

Las horas de trabajo que rebasen la jornada anual prevista en el artículo 38 de este Convenio, pero no superen la jornada anual máxima de 1.826 horas, tendrán la naturaleza de ordinarias, pagándose como extraordinarias.

En todo caso y siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias, en vez de ser remuneradas, podrán ser compensadas con tiempo de descanso, si el trabajador lo solicita.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando al trabajador una copia del resumen mensual en el parte correspondiente.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Orden de 1 de mayo de 1.983, la Comisión de seguimiento de horas extraordinarias, compuesta por representantes tres de la Dirección y tres de los Trabajadores se reunirá mensualmente al objeto de determinar el carácter y naturaleza de las horas realizadas, notificándolo a la Autoridad Laboral para dar cumplimiento a lo dispuesto en la vigente normativa sobre cotización a la Seguridad Social.

La documentación pertinente, especificando causas, distribución por Servicios, relación nominal de los trabajadores que realizaron horas extraordinarias y números de las mismas, obrarán en poder de la Comisión una semana antes de su reunión mensual.

#### Artículo 55: Tipos de horas extraordinarias

- Horas extraordinarias laborales.
- Horas extraordinarias festivas.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias festivas las realizadas en los días en que corresponda librar al trabajador, así como también aquellas otras realizadas en domingo o festivo intersemanal.

Las horas extraordinarias realizadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán, igualmente, la consideración de festivas.

#### Artículo 56: Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales. Se iniciarán obligatoriamente en día laborable, siendo el tiempo hábil para su disfrute desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año que corresponda, no pudiendo en ningún caso ser sustituidas por compensación económica, ni acumuladas a las del año siguiente, salvo en los supuestos de causar baja en la plantilla o por contrato temporal de duración inferior a doce meses. No obstante lo anterior, cuando las vacaciones no puedan disfrutarse por razón de enfermedad o accidente dentro del año correspondiente, podrá hacerse dentro del primer trimestre del siguiente; no siendo en este caso se perderá el derecho a ellas.

Si durante el periodo de vacaciones un trabajador sufre una intervención quirúrgica, accidente o enfermedad de gravedad constatada que le obligue a permanecer de baja por un tiempo superior a siete días tendrá derecho a interrumpir sus vacaciones, siendo la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio la que determine, en cada caso, su procedencia.

Los días de vacaciones que, por esta causa, no se hayan podido disfrutar, se concederán dentro del año que corresponda y, excepcionalmente, en el primer trimestre del siguiente:

La fecha de su disfrute quedará condicionada a las necesidades del Servicio.

Las vacaciones se solicitarán durante el primer cuatrimestre de cada año y se concretarán antes del treinta de abril para que sean conocidos los calendarios correspondientes con la suficiente antelación.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre.

A partir de la firma del presente Convenio, todos los trabajadores de la Empresa, que pudiendo haber disfrutado sus vacaciones en los meses anteriormente referidos no lo hicieren, y optasen por disfrutarlas en otros meses, tendrán derecho a percibir una prima de setenta mil pesetas o cuarenta días de vacaciones, a elección del trabajador.

Se tendrá derecho al abono de la parte proporcional que corresponda cuando los trabajadores disfruten al menos diez días consecutivos en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre.

Los trabajadores que por necesidades del Servicio disfruten sus vacaciones en el mes de junio tendrán derecho a percibir una prima de treinta y cinco mil setecientas pesetas.

No obstante lo previsto en los tres párrafos anteriores, se mantendrá el sistema y los valores establecidos en el VIII Convenio Colectivo para aquellos trabajadores que disfruten periodos de vacaciones inferiores a diez días durante los tres últimos meses de 1.990.

La concesión de las vacaciones se hará intentando complacer las peticiones de los interesados teniendo en cuenta la organización del trabajo. En el supuesto de que coincidan en las mismas fechas dos o más peticiones y que no se puedan atender todas por necesidades del Servicio, el orden de preferencia en la elección se hará de acuerdo con los datos ya establecidos que lo determinan.

Para los trabajadores a turno las vacaciones se fijarán de acuerdo con los calendarios laborales.

Los trabajadores que inicien su prestación de servicios disfrutaran en su primer año natural la parte proporcional de las vacaciones que les corresponda por los servicios prestados al 31 de diciembre de ese año.

Los trabajadores tendrán la posibilidad de disfrutar las vacaciones fraccionadas en tres periodos sin tope mínimo de días en ninguno de ellos, siempre que sea compatible con la organización del trabajo y medie entre cada uno de los periodos un mínimo de seis días laborables.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permita, siendo condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

#### Artículo 57: Permisos y licencias

Los días para permisos y licencias que en este artículo se establecen tienen la consideración de días naturales. En ningún caso podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

**A) Permisos retribuidos**

Los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de su retribución, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente a los siguientes permisos durante el tiempo y por las causas que a continuación se relacionan:

- 1) Veinte días por matrimonio.
- 2) Cinco días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo.
- 3) Dos días por intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el plazo será de cuatro días.
- 4) Dos días por intervención quirúrgica o enfermedad grave de hijos, padres o hermanos, tanto consanguíneos como afines.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el plazo será de cuatro días.

- 5) Tres días en caso de nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el plazo será de cuatro días.
- 6) Dos días en caso de fallecimiento de padres, hermanos abuelos tanto consanguíneos como afines. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el plazo será de cuatro días.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el plazo será de dos días.

- 7) Un día en caso de fallecimiento de familiares consanguíneos o afines no mencionados en los apartados anteriores.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el plazo será de dos días.

- 8) Dos días por traslado del domicilio habitual.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el plazo será de dos días.

- 9) Siete días por asuntos propios dentro del periodo comprendido entre el uno de julio al treinta de junio. Estos días no se incluyen en el cómputo anual de jornada de trabajo.

Cuando por causa de la organización del Servicio no se puedan disfrutar dichos días en las fechas solicitadas por el trabajador, se concederá en otras fechas, siempre dentro del mencionado periodo, excepto cuando sea para examen del permiso de conducir.

- 10) Para concurrir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios académicos o profesionales, siempre que la celebración de los mismos coincidan con la jornada de trabajo.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en computo trimestral. Cuando se sobrepase este límite podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización para el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que se tuviera derecho.

Se entiende por deber de carácter público o personal: 1) la asistencia a Tribunales previa citación; 2) la asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento; 3) la asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de Asociaciones de Vecinos por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en las mismas; 4) el cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral; 5) la asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente, como miembro del mismo.

En el supuesto de parto la trabajadora tendrá derecho a un periodo de descanso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de descanso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgos para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, el permiso tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, el permiso tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán durante ese tiempo derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria, que podrá dividirse en dos fracciones, o bien, a voluntad de la interesada, podrá sustituirse este derecho por una reducción de media hora diaria al comienzo o al final de la jornada normal de trabajo con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el padre siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

**B) Licencia sin sueldo**

Podrán concederse licencias sin sueldo hasta un periodo máximo de seis meses de duración al año.

La concesión estará condicionada a las necesidades del Servicio, debiendo acreditar el peticionario la necesidad de la licencia. De no ser atendida la petición favorablemente, la resolución habrá de ser debidamente fundamentada, requiriéndose informe previo del Comité de Empresa si la licencia denegada fuese igual o superior a 30 días.

**Artículo 58: Servicio Militar o Servicio Social sustitutivo**

Los trabajadores, durante el cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo, y dos meses más, tendrán reservado su puesto de trabajo, computándose todo ese tiempo a efectos de antigüedad.

Si cumplido este tiempo no se reincorporan a su puesto de trabajo quedará extinguida su relación laboral.

Si durante el cumplimiento del servicio militar o servicio social sustitutivo, el trabajador obtuviera un permiso temporal y mediara la oportuna autorización para trabajar, podrá solicitar su reincorporación a su puesto de trabajo.

Los trabajadores mientras permanezcan cumpliendo el servicio militar o servicio social sustitutivo, a excepción del plazo de los dos meses posteriores que se les concede para reincorporarse, tendrán derecho a percibir:

A) El 100 por 100 del sueldo base, antigüedad y antigüedad consolidada, cuando tengan cargas familiares incluidas en la cartilla de la Seguridad Social. En el supuesto que tuvieran familiares a su cargo no incluidos en la cartilla de la Seguridad Social, el trabajador deberá justificarlo documentalmente.

B) El 50 por 100 del sueldo base, antigüedad y antigüedad consolidada o de los conceptos retributivos que sustituyan a los anteriores, cuando no tengan cargas familiares.

Los trabajadores, si durante la prestación del servicio militar o Social sustitutivo alcanzasen grado y percibieran por esta causa cualquier tipo de retribución, perderán el derecho a las percepciones anteriormente establecidas, siempre y cuando no sean inferiores a éstas, en cuyo caso se complementarán las diferencias existentes.

**Artículo 59: Excedencia****59.1. Excedencia voluntaria.**

Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año de servicios prestados en el Canal tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco; si los servicios prestados fueran de tres años completos, el tiempo de excedencia podrá ser de hasta diez años.

Para proceder a su concesión, deberá solicitarse treinta días antes de la fecha de inicio. Solo en casos excepcionales de reconocida e inaplazable necesidad, debidamente acreditada, podrá solicitarse en un plazo inferior.

Una vez concedida la excedencia y hasta un año antes de que ésta finalice, el trabajador podrá solicitar por una sola vez, una prórroga por un tiempo máximo de un año.

En ningún caso, el trabajador podrá acogerse a otra excedencia hasta no haber cubierto un periodo de dos años de servicios efectivos prestados al Canal, contados a partir de la fecha de reintegro.

El trabajador deberá solicitar su reintegro dentro de un plazo mínimo de 60 días anteriores al término del plazo solicitado, quedando obligado el Canal a comunicar al trabajador la existencia o inexistencia de vacante en el plazo de 30 días.

De no producirse solicitud expresa del trabajador en el tiempo mínimo establecido, se extinguirá la relación laboral.

El trabajador que solicite su reintegro, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, salvo en el caso de concurrir con un excedente forzoso. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba, podrá optar a ella o esperar a que se produzca la que a su categoría corresponde; este reintegro preferente estará condicionado a la aplicación previa de lo establecido sobre provisión de vacantes en turno de traslado.

El reintegro se producirá por orden de antigüedad en la solicitud; en el supuesto de coincidencia se le otorgará al trabajador con mayor número de años de trabajo efectivos.

**59.2. Excedencia forzosa**

Se concederá a los trabajadores designados o elegidos para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

A estos efectos se entiende por cargo público la designación elección para Diputado o Senador de las Cortes Generales, Asam-

bleas Autonómicas, Alcalde y Concejal de Ayuntamiento, o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas, Comunitarias o Internacionales, con nivel mínimo o de Director General en la Administración Autonómica, o Director de Servicios, o Subdirector General en la Administración Central y sus equivalentes en las Municipales, Comunitarias o Internacionales.

El reintegro deberá ser solicitado dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público, quedando, en caso contrario, extinguida la relación laboral.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro y al computo de la antigüedad durante su vigencia.

#### 59.3. Excedencias especiales

A) Para atender al cuidado de cada hijo, se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El primer año de cada situación de excedencia se computará a efectos de antigüedad.

La reincorporación se realizará de forma automática y se producirá en la misma categoría, turno y centro de trabajo.

B) Teniendo en cuenta la situación extraordinaria que concurre en aquellos empleados que siendo Funcionarios de Cuerpos del Estado o propios del Canal, ejercitaron la opción de permanecer en el Canal de Isabel II con sujeción a las normas de índole laboral, de conformidad con la disposición transitoria segunda del Real Decreto 1.091/1977, de 1 de abril, la Empresa concede exclusivamente a este tipo de empleados el derecho a solicitar excedencia voluntaria que se les concederá por tiempo ilimitado, de tal forma que puedan pedir su reintegro en el Canal, con los mismos derechos y obligaciones que se establecen para los supuestos de excedencia voluntaria.

## CAPITULO II

### Salud Laboral

#### Artículo 60: Principio general

Todo el personal afectado por el presente Convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral contemple la normativa general vigente en cada momento, así como la específica emanada de la Dirección directamente o a través de sus servicios técnicos especializados, fundamentalmente en el campo preventivo.

Todos los empleados serán objeto de reconocimiento médico, al menos una vez al año.

#### Artículo 61: Comité de seguridad e higiene

El Comité de Seguridad e Higiene es el órgano técnico especializado de participación en materias de salud laboral. Estará compuesto por diez miembros, cinco designados por la Dirección y otros cinco por el Comité de Empresa; cada una de las partes podrá sustituir, en cualquier momento, a todos o a parte de sus representantes.

Las facultades del Comité de Seguridad e Higiene se desarrollarán, según dispone la legislación vigente o la que en lo sucesivo se promulgue, significándose las siguientes:

- Ser informados de cualquier actuación que, en materia de salud laboral realicen los distintos servicios.
- Informar sobre riesgos o enfermedades profesionales derivados de métodos de trabajo, empleo de equipos técnicos e instalaciones.
- Recabar asesoramiento de Entidades, Organismos Oficiales o Sindicales, especializados en las materias de su competencia.
- Investigar los accidentes en el trabajo y siempre los calificadas, como mínimo, de "graves".
- Difundir las técnicas más adecuadas en todos los centros de trabajo en materias de seguridad e higiene.
- Realizar visitas a los centros de trabajo, preavisando a la Dirección con la antelación que fuera posible.
- Participar en la definición y elección de las prendas de seguridad utilizadas en los distintos puestos de trabajo.
- Designar vigilantes de seguridad en aquellos centros de trabajo que estime necesario. Estos vigilantes tendrán las funciones que señala el artículo 9 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

## CAPITULO I

### Régimen asistencial

#### Artículo 62: Principio General

El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio está constituido por el conjunto de medidas que complementan la acción protectora de la Seguridad Social a los trabajadores de plantilla que prestan sus servicios en el Canal.

#### Artículo 63: Enfermedad y accidentes

##### 63.1. Incapacidad laboral transitoria

En caso de enfermedad o accidente, el trabajador queda obligado, desde el primer día de la baja, a comunicar esta circunstancia inmediatamente a su Servicio, quien a su vez lo notificará a la Dirección de Personal.

Durante el periodo de baja el trabajador vendrá obligado a presentar en tiempo y forma los correspondientes partes de baja, confirmación y alta, de acuerdo con las normas generales y particulares establecidas.

El Canal queda facultado para comprobar, en la forma que estime oportuno, la veracidad de la enfermedad o accidente, con independencia de cualquier tipo de certificación médica justificativa de la baja. La comprobación de fraude, falsedad o dolo en la situación de baja, dará lugar a las sanciones previstas en el régimen disciplinario.

Durante la situación de baja el trabajador no podrá dedicarse a otro trabajo.

Prestaciones complementarias: Durante la enfermedad o accidente, el trabajador tendrá derecho, desde el primer día de la baja, a la percepción de una cantidad que complementará, en su caso, la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, que se calculará en cuantía necesaria para cubrir el 100 por 100 de los siguientes conceptos retributivos:

##### A) En caso de enfermedad común o accidente no laboral.

A partir del primer día: Sueldo base, antigüedad, antigüedad consolidada, complemento de destino, complemento personal, titulación, idiomas y complemento de turnicidad.

##### B) En caso de accidente laboral o enfermedad profesional

Se abonarán todos los conceptos retributivos a los que se ha hecho referencia en el apartado anterior, desde el primer día de la baja.

##### 63.2. Invalidez provisional

Cuando un trabajador sea declarado en esta situación, tendrá derecho a percibir las mismas prestaciones complementarias que las establecidas en el apartado anterior, quedando suspendido su contrato de trabajo, no produciendo, en consecuencia, vacante alguna. No obstante, el Canal podrá contratar a personal con carácter interino durante el tiempo en que dure esta situación.

##### 63.3. Incapacidad permanente total

En el supuesto que un trabajador fijo de plantilla sea declarado por la Seguridad Social en situación de incapacidad permanente total y no fuera posible su acoplamiento a un puesto de trabajo en los términos establecidos en el artículo 64, acorde con su capacidad física disminuida, quedará extinguido su contrato de trabajo, en cuyo caso, el Canal de Isabel II le abonará la mejora correspondiente.

Esta mejora será igual a la diferencia entre el importe de la respectiva pensión que le conceda la Seguridad Social por esta causa y el 100 por 100 de los ingresos anuales que correspondan al trabajador por los conceptos retributivos siguientes: Sueldo base, antigüedad, antigüedad consolidada, complemento de convenio, complemento de asimilación, titulación, idiomas, complemento de destino o complemento personal por coeficiente consolidado si fuera más favorable, y cuatro gratificaciones extraordinarias, de acuerdo con los valores establecidos para estos conceptos por la revisión económica del VIII Convenio Colectivo suscrita en fecha 20-2-1989, incrementados en un 9,2%.

El importe de esta mejora se abonará en catorce mensualidades de igual cuantía.

En el supuesto que el interesado percibiera la prestación de la Seguridad Social mediante una cantidad a tanto alzado, el Canal complementará la misma, siguiendo los mismos criterios de la Seguridad Social, hasta el 100 por 100, tomando como base los conceptos retributivos especificados anteriormente.

##### 63.4. Incapacidad permanente absoluta.

En el supuesto que un trabajador fijo de plantilla sea declarado por la Seguridad Social en situación de incapacidad permanente absoluta, quedará extinguido su contrato de trabajo en cuyo caso el Canal de Isabel II le abonará la mejora correspondiente.

Esta mejora será igual a la diferencia entre el importe de la respectiva pensión que le conceda la Seguridad Social por esta

causa y el 100 por 100 de los ingresos anuales que correspondan al trabajador por los conceptos retributivos y valores especificados en el apartado 3 de este artículo.

#### 63.5. Gran invalidez

En el supuesto que un trabajador fijo de plantilla sea declarado por la Seguridad Social en situación de gran invalidez, quedará extinguido su contrato de trabajo en cuyo caso el Canal de Isabel II le abonará la mejora correspondiente.

Esta mejora será igual a la diferencia entre el importe de la respectiva pensión que le conceda la Seguridad Social por esta causa y el 100 por 100 de los ingresos anuales que correspondan al trabajador por los conceptos retributivos y valores especificados en el apartado 3 de este artículo.

#### Artículo 64: Capacidad disminuida

Se entiende por capacidad disminuida la definida en el artículo 135 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en sus apartados 3, 4, 5 y 6.

Los trabajadores incurso en alguno de estos apartados serán destinados a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, fijándose la categoría profesional que corresponda de acuerdo con sus nuevas funciones, sin merma salarial y todo ello previo informe del Servicio Médico y del Comité de Empresa.

Estos trabajadores se computarán a los efectos previstos en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración de los minusválidos.

En el caso de personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de fijarse la categoría profesional que le corresponda de acuerdo con sus nuevas funciones; la suma de sus haberes por el nuevo puesto de trabajo más la pensión, no deberá ser inferior a la del nivel de la categoría que ostenta.

Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, el Servicio Médico deberá estudiar la adecuación del trabajador a su puesto de trabajo. En caso de riesgo para la salud del trabajador, debidamente acreditado por dicho Servicio, sin merma salarial.

La aplicación de este artículo se desarrollará con la participación del Comité de Empresa.

#### Artículo 65: Jubilación

Los trabajadores del Canal, a los que les es de aplicación el presente Convenio, podrán solicitar la jubilación cuando alcancen la edad, periodo de carencia y demás condiciones fijadas en la normativa de la Seguridad Social.

##### 65.1. Forzosa

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años. No obstante, esta edad se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

El Canal se compromete a cubrir, por los procedimientos establecidos en este Convenio, las plazas que por esta razón queden vacantes u otras de distinta categoría, similar o inferior.

La cobertura de estas vacantes se efectuará en el plazo máximo de seis meses a contar desde la fecha en que el trabajador cumpla la edad de 65 años, o desde la fecha en que cubra el periodo de carencia. Considerándose, en todo caso, que se ha producido la vacante cuando la jubilación se realice dentro de los seis meses anteriores al cumplimiento de la edad de 65 años.

##### 65.2. Especial

Solicitándolo con una antelación mínima de dos meses, podrán los trabajadores jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, comprometiéndose el Canal a cubrir las plazas que queden vacantes por esta causa de conformidad con lo establecido en la citada norma.

Hasta el día en que el trabajador cumpla 65 años, el Canal le abonará la diferencia, entre los conceptos retributivos que le hubieran correspondido en el supuesto de seguir trabajando, y la pensión de la Seguridad Social.

##### 65.3. Jubilación parcial

Los trabajadores podrán acogerse, en un número simultáneo no superior al 3 por 100 del total de la plantilla, a la jubilación parcial en los términos establecidos en el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, formalizándose los correspondientes contratos a tiempo parcial y de relevo en las condiciones establecidas en la citada norma.

#### 65.4. Jubilación voluntaria

Los trabajadores a partir de los 60 años podrán jubilarse voluntariamente si reúnen las condiciones fijadas en la normativa de la Seguridad Social.

#### 65.5. Mejora de las Prestaciones

El Canal establece a su cargo una mejora sobre las prestaciones que otorga la Seguridad Social en concepto de jubilación.

Esta mejora será igual a la diferencia existente entre el importe de la respectiva pensión de jubilación que concede la Seguridad Social y el 100 por 100 de los ingresos anuales que correspondan al trabajador por los conceptos retributivos que a continuación se detallan: Sueldo base, complemento de convenio, antigüedad, antigüedad consolidada, complemento de asimilación, titulación, idiomas, complemento de destino o complemento personal por coeficiente consolidado si fuera más favorable y cuatro gratificaciones extraordinarias, de acuerdo con los valores establecidos para estos conceptos por la revisión económica del VIII Convenio Colectivo suscrita en fecha 20-2-1989, incrementados en un 9,2%.

El importe anual de esta mejora se abonará en catorce mensualidades de igual cuantía.

Para tener derecho a la expresada mejora el trabajador habrá de reunir al cesar en el trabajo, una de las siguientes condiciones:

A) Haber cumplido la edad de 60 años, y haber prestado servicio efectivo al Canal, al menos, 20 años.

B) Haber cumplido la edad de 65 años o, la que corresponda una vez cubierto el periodo de carencia, y haber prestado servicios efectivos al Canal durante 10 años, en cuyo caso, la mejora será del 50 por 100 más un 5 por 100 por cada año efectivo de servicio que excedan de 10 hasta el tope máximo de 20 años.

C) Para el personal ingresado antes del 1 de julio de 1978, que en el momento de su jubilación tenga menos de 10 años de servicio efectivo al Canal y cubierto el periodo mínimo de carencia exigido por la Seguridad Social, la mejora será de un 5 por 100 por cada año de servicios efectivos prestados al Canal.

El mínimo económico garantizado a los jubilados se cifra en 509.250 pesetas anuales, dentro del cual se computará el importe de las pensiones de la Seguridad Social, Administración del Estado, Autónoma, Local o cualesquiera otras que pudieran percibirse.

#### Artículo 66: Viudedad

El complemento de viudedad que con cargo al Canal se establece en este artículo, se otorgará siguiendo, en todo caso, los criterios empleados por la Seguridad Social para la concesión de la correspondiente pensión de viudedad. Este complemento se abonará en catorce mensualidades de igual cuantía y se perderá al contraer nuevo matrimonio.

##### 66.1. De trabajadores en activo

Las viudas o viudos de los trabajadores fijos de plantilla del Canal y en activo, percibirán el complemento de viudedad hasta el mínimo garantizado, o si fuera más favorable, el que corresponda para que junto con la pensión de viudedad de la Seguridad Social se alcance el 60 por 100 de los ingresos anuales del trabajador fallecido correspondientes a los conceptos retributivos que a continuación se detallan: Sueldo base, antigüedad, antigüedad consolidada, complemento de convenio, complemento de asimilación, titulación, idiomas, complemento de destino o complemento personal por coeficiente consolidado si fuera más favorable y cuatro gratificaciones extraordinarias, de acuerdo con los valores establecidos para estos conceptos por la revisión económica del VIII Convenio Colectivo suscrita en fecha 20-2-1989, incrementados en un 9,2%.

##### 66.2. De pensionistas

Las viudas o viudos de pensionistas del Canal percibirán el complemento de viudedad hasta el mínimo garantizado, o el 60 por 100 de la mejora de jubilación o invalidez que perciba el pensionista en el momento del hecho causante, si éste fuera más favorable.

##### 66.3. Complemento mínimo garantizado

El mínimo garantizado por este concepto se cifra en 472.500 pesetas anuales, dentro del cual se computará el importe de las pensiones de la Seguridad Social, de la Administración del Estado, Autónoma o Local, o cualesquiera otras que pudieran devengarse, así como el salario que puedan percibir las viudas o viudos que trabajan.

#### Artículo 67: Orfandad

Las personas que tengan a su cargo a los hijos de los trabajadores fallecidos, encontrándose en el momento del hecho causante en situación de activos o pensionistas, percibirán por cada uno de ellos la cantidad de 119.997 pesetas anuales, distribuidas en catorce pagas iguales, hasta que cumplan la edad de 18 años o mientras estén incapacitados para el trabajo.



**Artículo 68: Anticipo a pensionistas**

Por el Canal de Isabel II se procederá a hacer efectiva, hasta que la Seguridad Social comience a abonar la oportuna pensión y en concepto de pago a cuenta, la cantidad líquida estimada de la correspondiente prestación. Una vez percibida esta de la Seguridad Social, el interesado procederá a la devolución automática de las cantidades anticipadas por el Canal de Isabel II.

**CAPITULO XI****Servicios Sociales****Artículo 69: Comisión de Asuntos Sociales**

La Comisión de Asuntos Sociales estará formada por seis miembros, tres designados por la Dirección y otros tres por el Comité de Empresa. Será la encargada de gestionar el fondo destinado para actividades culturales, recreativas y sociales, dirigidas a los trabajadores fijos de plantilla. Dicho fondo, durante 1990, será de 105.292.922 ptas.

Las devoluciones que realicen los trabajadores sobre préstamos concedidos por la Comisión de Asuntos Sociales revertirá al propio fondo.

**CAPITULO XIII****Derechos de representación colectiva y de reunión****Artículo 70: Derecho de representación colectiva****Competencias del Comité de Empresa**

El Comité de Empresa tendrá, con carácter general, las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

**70.1. Consulta previa**

Además de lo anterior, se deberá recabar informe previo del Comité de Empresa, antes de proceder a su ejecución por la Dirección, en las siguientes materias:

- A) Resolución de la relación laboral por la no superación de los períodos de prueba.
- B) Confección de las bases generales de convocatorias para concurso-oposición.
- C) Acoplamiento de personal, en caso de disminución de aptitud para el trabajo.
- D) Creación y definición de niveles y categorías profesionales.
- E) Traslados, cambios de puestos de trabajo y desplazamiento del personal.
- F) Realización de trabajos de superior e inferior categoría.
- G) Fijación de horarios.
- H) Denegación de licencia sin sueldo.

En la comunicación que sobre estas materias haga la Dirección al Comité de Empresa se hará constar las causas que las motivan. El Comité de Empresa se pronunciará en un período máximo de cuarenta y ocho horas, entendiéndose en caso contrario que no tienen objeción alguna.

**70.2. Participación**

El Comité de Empresa participará en:

- La Comisión negociadora del Convenio Colectivo.
- La Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio Colectivo
- El Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- La Comisión de asuntos sociales.
- La Comisión de seguimiento de horas extraordinarias.
- La Comisión de la agrupación social deportiva.
- Los tribunales que realicen los concursos-oposición.
- La Comisión mixta de traslados.
- La Comisión de valoración de puestos de trabajo.

**70.3. Derechos y garantías****1. Local y tableros de anuncios**

La Dirección pondrá a disposición del Comité de Empresa un local debidamente acondicionado, material de oficina y demás medios necesarios para que puedan ejercer sus funciones de representación.

Igualmente dispondrá de tableros de anuncios de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a los trabajadores, en todos los centros de trabajo.

Los miembros del Comité de Empresa podrán desplazarse a los distintos centros de trabajo para el ejercicio de sus funciones, sometidos a las condiciones de control y organización que la Dirección tenga implantado o implante en los distintos centros.

Para facilitar la información a los trabajadores el Comité de Empresa tendrán derecho a utilizar las máquinas de reproducción de documentos existentes en el servicio de fotocopias.

Los miembros del Comité de Empresa cuyos centros de trabajo se encuentren ubicados fuera del término municipal de Madrid recibirán la indemnización por kilometraje correspondiente cada vez que deban asistir a reuniones propias del Comité de Empresa, así como a las convocadas por la Dirección.

**2. Horas Sindicales**

Las funciones de representación podrán realizarse en cualquier momento, esto es, tanto dentro como fuera de la jornada de trabajo, no obstante sólo se considerarán computables en el crédito a que hace referencia el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores las horas sindicales que realicen en tiempo de trabajo.

Cada miembro del Comité dispondrá de 75 horas mensuales retribuidas, excluyéndose de este cómputo las que se empleen en reuniones convocadas o actuaciones que se lleven a cabo a instancias de la Dirección.

Para hacer uso de las horas sindicales será necesario que exista comunicación previa a la Dirección con una antelación mínima de veinticuatro horas.

El Comité de Empresa podrá acordar la acumulación de horas sindicales de sus miembros en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Cuando se produzca la liberación de uno o varios miembros del Comité de Empresa, será necesario comunicarlo previamente a la Dirección.

En el período de negociación colectiva, los miembros del Comité de Empresa que formen parte de la Comisión negociadora podrán quedar liberados si así lo acordase el órgano representativo, debiendo comunicarse previamente a la Dirección.

**70.4. Garantías**

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, si bien extendiéndose a los 3 años siguientes a la expiración de su mandato la prohibición del apartado c) de dicho artículo. Estas mismas garantías se aplicarán a los proclamados candidatos hasta la fecha de la toma de posesión de su cargo, en su caso.

**70.5. Asesoramiento**

El Comité de Empresa podrá, siempre que lo estime necesario, estar asesorado por los expertos que desee, en cuantas reuniones mantenga con la Dirección en todos los temas de su competencia. Dichos expertos tendrán derecho a voz pero no a voto.

**Artículo 71: Derecho de reunión****71.1. Asambleas**

Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asambleas, fuera o dentro de las horas de trabajo, con sujeción a las normas que a continuación se establecen.

**Asambleas fuera de las horas de trabajo****A) De carácter general**

Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla. De no poderse reunir simultáneamente, en determinados casos, la totalidad de la plantilla, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán, a estos efectos, como una sola.

**B) De carácter parcial**

Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales o el 20 por 100 de los componentes de los distintos grupos profesionales.

**Asambleas dentro de las horas de trabajo**

Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

Cuando sean convocadas por el Comité de Empresa el tiempo de asamblea, en cómputo anual, no podrá exceder de 40 horas.

Cuando sean convocadas por las Secciones Sindicales, el cómputo anual variará dependiendo del porcentaje de votos obtenidos en la elección al Comité de Empresa.

Si el número de votos obtenidos es superior al 10 por 100 del total: 20 horas anuales.

Si el número de votos obtenidos es inferior al 10 por 100 del total: 10 horas anuales.

No se podrán convocar más de cuatro asambleas al mes. Se realizarán, para el personal de turno de mañana, a partir de las 14 horas y para los otros turnos, al inicio o al final de la jornada laboral, no pudiendo exceder, de una hora, la duración de la asamblea.

Las asambleas que se convoquen media hora antes del fin de la jornada laboral o del inicio de la misma, no serán contabilizadas en el cómputo anual. Con este carácter solo se podrán convocar un máximo de dos asambleas al mes.

En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas, para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa. Estos servicios serán acordados entre el Comité de Empresa y la Dirección.

**71.2. Convocatorias**

El anuncio de las asambleas se comunicará a la Dirección con un plazo mínimo de veinticuatro horas, o dieciséis si tuvieren carácter excepcional, para aquellas asambleas no convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma.

En la comunicación a la Dirección se hará constar lugar, fecha y hora de la celebración, orden del día, así como nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea.

**71.3. Lugar de reunión**

El lugar de la asamblea será el centro de trabajo o en los locales de la Agrupación Social Deportiva. De su normal desarrollo será responsable el Comité de Empresa cuando sea convocada por este o por los trabajadores directamente, en cuyo caso tendrá que presidirla el mismo Comité. En el supuesto que sea convocada por una Sección Sindical, la responsabilidad recaerá en esta, teniendo que ser presidida por el Delegado Sindical, si lo hubiere.

**Artículo 72: Secciones Sindicales****72.1. Constitución**

Para la constitución de las Secciones Sindicales se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

**72.2. Derechos**

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, las Secciones Sindicales tendrán los siguientes derechos:

A) A la utilización de un despacho para el ejercicio de sus funciones de representación.

B) A fijar en el tablón de Anuncios destinados a información sindical aquellos avisos o documentos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general.

**72.3. Delegados Sindicales**

Las Secciones Sindicales constituidas por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en el Comité de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados.

El número de delegados sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.  
De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.  
De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.  
De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que teniendo representación en el Comité de Empresa, no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección a dicho órgano representativo, estarán representadas por un delegado sindical.

**72.4. Garantías**

Los delegados sindicales, en el supuesto que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas en el Convenio Colectivo para los miembros del Comité de Empresa.

**72.5. Derechos**

Los delegados sindicales tendrán los derechos establecidos en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica, de 2 de agosto, de libertad sindical.

Igualmente tendrán derecho a convocar mediante asamblea a los trabajadores con las limitaciones establecidas en este Convenio Colectivo, a disponer del mismo número de horas sindicales que los miembros del Comité de Empresa y, en general, a todos los derechos expresamente reconocidos a los miembros del Comité de Empresa.

**CAPITULO XIII****Régimen Disciplinario****Artículo 73: Principio General**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establece; todo ello sin perjuicio de lo que a estos efectos se dispone con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

**Artículo 74: Faltas**

Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores, derivadas de incumplimientos contractuales, se clasifican atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad en leves, graves y muy graves.

**a) Serán faltas leves:**

a-1) La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.

a-2) La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo.

a-3) La presentación retrasada, según los plazos establecidos legalmente, hasta 4 días, de los partes de baja, confirmación y alta, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

a-4) De tres a cinco faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo, sin la debida justificación, respetándose el régimen existente de flexibilidad de horario en cada centro de trabajo.

a-5) La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

a-6) La falta de asistencia durante un día al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo, por causa de fuerza mayor.

a-7) No comunicar con la antelación debida la falta de trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a-8) El abandono de servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de cierta consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

a-9) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

**b) Serán faltas graves:**

b-1) La indisciplina o desobediencia relacionada con el trabajo y el incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia, así como no observar las medidas de Seguridad e Higiene que se adoptan o incumplir las ordenes o instrucciones de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

b-2) La desconsideración con el público en el desempeño de las tareas encomendadas.

b-3) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o tres días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

b-4) La presentación retrasada, según los plazos establecidos legalmente, mas de 4 días, de los partes de baja, confirmación y

alta, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

b-5) Las derivadas de lo previsto en el apartado a-8) del presente artículo.

b-6) La simulación de enfermedad o accidente que acarreen incapacidad laboral transitoria, por tiempo inferior a tres días. Se entenderá en todo caso, que existe falta cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

b-7) La colaboración o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.

b-8) Más de cinco faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo, sin la debida justificación, respetándose el régimen existente de flexibilidad de horario en cada centro de trabajo.

b-9) La reiteración en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre y aunque hubieran sido sancionadas.

b-10) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte de forma grave a la marcha del mismo.

b-11) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos, se considerará como muy grave.

b-12) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o terceras personas, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

b-13) La embriaguez o toxicomania fuera de las horas de trabajo, vistiendo el uniforme del Canal.

b-14) El quebrantamiento o violación de secreto o reserva obligatoria sin que se produzca grave perjuicio al servicio, en cuyo caso se considerará como muy grave.

b-15) No cumplimentar en tiempo y forma los datos que se soliciten para efectuar debidamente las deducciones por el impuesto de la renta de las personas físicas. La falta maliciosa en estos casos se considerará como muy grave.

c) Serán faltas muy graves

c-1) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones, desempeño y funciones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del Canal o durante actos de servicios en cualquier lugar, o cualquier otra conducta constitutiva de delito doloso.

c-2) Cuatro o más faltas de asistencia no justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

c-3) La indisciplina y desobediencia de carácter grave.

c-4) Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior o inferior categoría, compañeros y público.

c-5) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.

c-6) La simulación de enfermedad o accidente que acarreen una incapacidad o baja por tiempo superior a tres días. Se entenderá en todo caso, que existe falta muy grave cuando el trabajador declarado de baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena. Asimismo se entenderá en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

c-7) La reiteración en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, salvo las de puntualidad.

c-8) El ejercicio de actividades privadas o publicas, sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad, al Organismo competente para su concesión.

c-9) El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.

c-10) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en baterías primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

c-11) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, siempre que se produzcan graves perjuicios a la misma.

c-12) Revelar a elementos extraños al Canal datos de reserva obligada.

c-13) Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad com-

tidas dentro de un periodo de seis meses o treinta durante un año.

c-14) Causar daños graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

c-15) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

c-16) La percepción de dádiva de los particulares o de los usuarios para prestar los servicios que tengan encomendados.

c-17) La embriaguez habitual o toxicomania si repercute negativamente en el trabajo.

c-18) La realización de trabajos particulares dentro de la jornada laboral, así como emplear para usos propios medios de cualquier naturaleza del Canal, incluso cuando ello ocurra fuera de horas de trabajo.

c-19) Las derivadas de lo previsto en los apartados a-8); b-12) y b-14) de este artículo.

La enumeración de las faltas anteriormente mencionadas es meramente enunciativa, lo que no implica que no puedan existir otras que, en su caso, serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, con independencia de la que se imponga al autor.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Dirección, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

#### Artículo 75: Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de un año.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de hasta un máximo de dos años.
- Traslado forzoso sin indemnización.
- Despido.

Para la aplicación de estas sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo, repercusión del hecho en los demás trabajadores y en el Canal.

Las sanciones que se puedan imponer se entienden, sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito.

#### Artículo 76: Procedimiento Sancionador

Para la imposición de una sanción por falta leve o grave, será preciso que exista previamente una propuesta motivada.

De dicha propuesta se dará traslado al trabajador o trabajadores afectados y al Comité de Empresa para que en el término de cinco días formulen las alegaciones que estimen convenientes.

Concluido el trámite anterior, la Dirección dictará la resolución que proceda, debiéndose comunicar por escrito al trabajador o trabajadores afectados y al Comité de Empresa.

Para la imposición de una sanción por falta muy grave será necesaria la tramitación previa de un expediente disciplinario. No obstante en casos excepcionales y como medida cautelar hasta que se resuelva el expediente, la Dirección podrá acordar el cambio de puesto de trabajo o la suspensión de empleo del interesado.

El expediente disciplinario constará de tres partes básicas, imputación, desarrollo y conclusión, ajustándose al siguiente procedimiento:

**76.1. Fase de incoación**

La incoación del expediente disciplinario deberá ser ordenada por la Dirección, que podrá delegar esta facultad.

El procedimiento se iniciará mediante un escrito de incoación que deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

- Relato de los hechos susceptibles de sanción.
- Trabajador o trabajadores presuntamente implicados.
- Designación del Instructor y Secretario.
- Resolución acordando la apertura del expediente y ordenando al Instructor el inicio de las actuaciones que procedan en orden al esclarecimiento de los hechos.

Del escrito de incoación se dará traslado inmediato y simultáneo a:

- Instructor.
- Secretario.
- Trabajador o trabajadores afectados.
- Comité de Empresa.

Recibido éste, el Instructor designado deberá alegar mediante escrito razonado, si así procediera, la concurrencia de cualquier causa de abstención de las legalmente previstas.

Igualmente, el trabajador o trabajadores afectados y el Comité de Empresa podrán realizar, también mediante escrito razonado, la recusación correspondiente contra el nombramiento del Instructor.

En ambos supuestos, las alegaciones que procedan deberán realizarse dentro de las veinticuatro horas siguientes al recibo del escrito de incoación y se resolverán por la Dirección en el término de dos días.

**76.2. Fase de desarrollo**

Concluida la fase anterior se abrirá un periodo de prueba, debiéndose comunicar dicha apertura al trabajador o trabajadores afectados y al Comité de Empresa.

El periodo de prueba tendrá una duración de 15 días hábiles, de los cuales los tres primeros servirán para proponer y los doce restantes para practicar las pruebas propuestas que podrán ser admitidas o rechazadas por el Instructor según su criterio.

Este por su parte podrá realizar durante toda la fase y aún concluida ésta cuantas diligencias estime convenientes en orden al esclarecimiento de los hechos y a determinar las responsabilidades a que hubiera lugar.

**76.3. Fase de conclusión**

Finalizado el periodo de prueba, el Instructor dará vista de lo actuado a las partes intervinientes en el procedimiento para que en el término de cinco días formulen, si lo estiman conveniente, sus alegaciones.

A continuación el Instructor deberá formular a la Dirección su propuesta de resolución que deberá contener, al menos, lo siguiente:

- Exposición breve y precisa de los hechos que han resultado probados.
- Normas legales de aplicación.
- Calificación de los hechos.
- Resolución que procede.

La Dirección, recibido el expediente, dictará la resolución que proceda, debiéndose comunicar por escrito al trabajador o trabajadores afectados y al Comité de Empresa.

**Artículo 77: Cancelación**

De todas las faltas quedará constancia en los expedientes personales. No obstante lo anterior, se cancelarán a los tres meses las leves, a los seis meses las graves, y al año las muy graves, en caso de no reincidencia, excepto para la sanción expresa de inhabilitación para el ascenso, que durará hasta su cumplimiento. Los plazos empezarán a contar desde la fecha en que hubiera sido impuesta la sanción.

**Artículo 78: Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos

quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de los trámites establecidos en el artículo 76, siempre que el cómputo de las actuaciones no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador.

**DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA**

El actual sistema complementario de prestaciones de la Seguridad Social o mejoras contempladas en los artículos 63.1 (incapacidad permanente total), 63.4 (incapacidad permanente absoluta), 63.5 (gran invalidez), 65.2 (pensión especial), 65.3 (mejora de prestaciones) y 66 (viudedad) continuará en vigor hasta que la Comisión Promotora del Plan de Pensiones alcance un acuerdo al efecto.

El cálculo se realizará sobre los valores establecidos para los distintos conceptos retributivos por la revisión económica del VIII Convenio Colectivo suscrita en fecha 20 de Febrero de 1.989, incrementados en un 9,21.

**DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA**

Se establece, como requisito imprescindible para acceder a los puestos de trabajo que a continuación se relacionan, estar en posesión del permiso de conducir:

Titulados de grado superior  
 Titulados de grado medio  
 Practicos en topografía  
 Técnicos delineantes  
 Técnicos analistas  
 Técnicos electrónicos  
 Técnicos electromecánicos  
 Encargados:  
 Capataces  
 Oficiales vigilantes de obra  
 Oficiales de conservación y explotación  
 Oficiales de reconocimiento de fincas  
 Oficiales fontaneros  
 Oficiales de corte de agua  
 Oficiales de red  
 Oficiales de red periférico  
 Oficiales electricistas  
 Oficiales electricistas de vehículos  
 Oficiales de líneas telefónicas  
 Oficiales conductores de vehículos  
 Oficiales conductores de maquinaria  
 Oficiales de montaje de aparatos medidores hidráulicos  
 Oficiales de obra civil  
 Oficiales de indemnizaciones  
 Oficiales de comunicaciones fijas y móviles  
 Oficiales de telefonía y alimentación  
 Oficiales electrónicos  
 Oficiales operadores de E.D.A.R  
 Oficiales mecánicos  
 Oficiales mecánicos de vehículos  
 Administrativos  
 Lectores  
 Subalternos  
 Peones de Red

La consideración de este requisito, en convocatorias para cubrir vacantes de puestos de trabajo no reseñados anteriormente, se determinará por la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia, una vez analizado el perfil del puesto.

Este requisito, en el caso de Administrativos, se exigirá a aquellas personas que ingresen en plantilla con posterioridad a la firma del presente Convenio.

**DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA**

Todos los trabajadores que actualmente se encuentren en posesión de dicho permiso, deberán, si así lo exigen las necesidades del Servicio, hacer uso del mismo a través de los distintos vehículos que la Empresa pone a su disposición como herramienta de trabajo.

**DISPOSICION ADICIONAL TERCERA**

Se crea un fondo destinado a la concesión de préstamos para la adquisición de primera vivienda. Con este fin, la Empresa aportará, por una sola vez las siguientes cantidades:

Año 1.990	29 millones de pesetas
Año 1.991	22 millones de pesetas
Año 1.992	7 millones de pesetas.

Dichas cantidades podrán, en función de las solicitudes recibidas, modificarse en un 5% al alza o a la baja.

Las normas para la concesión y reintegro de este tipo de préstamos serán establecidas por la Comisión de Asuntos Sociales.

**DISPOSICION ADICIONAL CUARTA**

Se destinan 60 millones de pesetas para la revisión de la valoración de puestos de trabajo. La mitad de dicho importe recogerá el factor ambiental y su distribución será negociada por el Comité de Valoración. La otra mitad, cuya distribución será negociada

asimismo por el Comité de Valoración, será precedida de un estudio técnico realizado por la correspondiente empresa consultora.

La relación de puestos de trabajo es la que figura en los Anexos 4 y 5, salvo las modificaciones que puedan resultar del estudio técnico y de los acuerdos del propio Comité de Valoración.

ANEXO N. 1

TABLAS DE VALORACION DE NIVELES

NIVEL	ABO 1.990
1	1.615.068
2	1.813.812
3	1.927.380
4*	2.040.948
5	2.154.516
6	2.268.084
7	2.380.560
8	2.497.676
9	2.614.792
10	2.731.908
11	2.849.024
12	2.966.140
13	3.083.256
14	3.200.372
15	3.317.488

ANEXO N. 2

TABLA DE VALORACION DE CATEGORIAS

CATEGORIA	J. NORMAL	J. REDUCIDA
	ABO 1.990	ABO 1.990
LIMPIADORAS	1.615.068	1.152.943
PEONES	1.615.068	1.152.943
PEONES ESPECIALISTAS	1.813.812	1.294.820
SUBALTERNOS	1.813.812	1.294.820
AUXILIARES DE OFICINA B	1.927.380	1.375.892
OFICIALES B	1.927.380	1.375.892
AUXILIARES DE OFICINA A	2.040.948	1.456.965
OFICIALES A	2.040.948	1.456.965
ADMINISTRATIVOS B	2.040.948	1.456.965
JEFES DE EQUIPO SUBALTERNOS	2.154.516	1.538.037
ADMINISTRATIVOS A	2.154.516	1.538.037
TECNICOS B	2.154.516	1.538.037
JEFES DE EQUIPO AUX. DE OFICINA	2.268.084	1.619.110
TECNICOS A	2.268.084	1.619.110
CAPTACES	2.268.084	1.619.110
JEFES DE EQUIPO ADM. Y TECNICOS	2.380.560	1.699.402
ENCARGADOS	2.380.560	1.699.402
TITULADOS DE GRADO MEDIO	2.497.676	1.861.547
TITULADOS SUPERIORES	2.947.308	2.103.985

ANEXO N. 3

HORAS EXTRAORDINARIAS EN DIA

CATEGORIA	LABORABLE	FESTIVO
LIMPIADORAS	1.020	1.283
PEONES	1.020	1.283
PEONES ESPECIALISTAS	1.020	1.283
SUBALTERNOS	1.020	1.283
AUXILIARES DE OFICINA B	1.020	1.283
OFICIALES B	1.020	1.283
AUXILIARES DE OFICINA A	1.020	1.283

CATEGORIA	LABORABLE	FESTIVO
OFICIALES A	1.020	1.283
ADMINISTRATIVOS B	1.020	1.283
JEFES DE EQUIPO SUBALTERNOS	1.020	1.283
ADMINISTRATIVOS A	1.020	1.283
TECNICOS B	1.020	1.283
JEFES DE EQUIPO AUX. DE OFICINA	1.020	1.283
TECNICOS A	1.020	1.283
CAPTACES	1.020	1.283
JEFES DE EQUIPO ADM. Y TECNICOS	1.020	1.283
ENCARGADOS	1.020	1.283
TITULADOS DE GRADO MEDIO	1.132	1.424
TITULADOS SUPERIORES	1.370	1.730

ANEXO N. 4

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	GRADO	DENOMINACION DEL PUESTO	NIVEL	
TECNICOS TITULADOS	TITULADOS SUPERIORES		TITULADOS SUPERIORES	IV	
			RESPONSABLE ESTUDIOS ESPECIALES	IX	
			RESPONSABLE LABORATORIO BIOLOGIA	IX	
	TITULADOS GRADO MEDIO			RESPONSABLE ESTADISTICA REC	IX
				TITULADOS DE GRADO MEDIO	IX
				RESPONSABLE GEODESIA DE AUSCULTACION	IX
				R. T. S. Servicio de Radiografías	IX
				RESPONSABLE DE MECANISMOS AUSCULTACION	IX
				JEFE EQUIPO GESTION PROVEEDORES	IX
				JEFE EQUIPO COMPTABILIDAD GENERAL	IX
	ENCARGADOS			ENCARGADO EXPLOTACION EDAR	VII
				ENCARGADO CAPITALACION	VII
				ENCARGADO RED DE DISTRIBUCION	VII
				ENCARGADO TRATAMIENTO	VII
				ENCARGADO MECANICO	VII
			ENCARGADO ELECTRICISTA	VII	
			ENCARGADO MECANICO TALLERES	VII	
MANDOS INTERMEDIOS		CAPATAZ		CAPATAZ EXPLOTACION EDAR	VI
				CAPATAZ EXPLOTACION Y CONSERVACION	VI
				CAPATAZ OBRA CIVIL	VI
			CAPATAZ DE RED	VI	
			CAPATAZ ELECTRICISTA	VI	
			CAPATAZ ELECTRONICO EDAR	VI	
			CAPATAZ MECANICO	VI	
			CAPATAZ DE EDIFICIOS Y ASISTENCIAS	VI	
			CAPATAZ AGREGACION SOCIAL DEPORTIVA	VI	
			CAPATAZ RECONOCIMIENTO FINCAS	VI	
	CAPATAZ DE CONTADORES	VI			
JEFES DE EQUIPO	TECNICO		JEFE EQUIPO DE INSPECCION	VII	
			JEFE EQUIPO MODIFICACION INSTALACIONES	VII	
	ADMINISTRATIVO			JEFE EQUIPO LIQUIDACION CONVENIOS	VII
				JEFE EQUIPO COMD DE HORARIOS	VII
				JEFE EQUIPO DOMICILIACIONES POR BANCO	VII
				JEFE EQUIPO CONTROL SEGUIM RETRIBUC.	VII
				JEFE EQUIPO SEGURIDAD SOCIAL	VII
				JEFE EQUIPO GESTION DE PERSONAL	VII
				JEFE EQUIPO VENTANILLAS	VII
				JEFE EQUIPO EJECUCION ADMONITIDAS	VII
				JEFE EQUIPO SEGUIMIENTO Y FORMALIZACION DE CONTRATOS	VII
				JEFE EQUIPO REGISTRO GENERAL Y CONTROL DE DOCUMENTOS	VII
				JEFE EQUIPO CORTE DE AGUA	VII
				JEFE EQUIPO LABORATORIO CONTADORES	VII
				JEFE EQUIPO COORDINACION	VII
		JEFE EQUIPO CONTROL DE INVERSIONES	VII		
		JEFE EQUIPO ORDENACION DE HORARIOS	VII		
		JEFE EQUIPO RECLAMACIONES	VII		
		JEFE EQUIPO MODIFICACION DE CONTRATOS	VII		
		JEFE EQUIPO OFIC COMERCIAL Y USUARIOS	VII		
		JEFE EQUIPO RETRIBUCIONES	VII		
AUXILIAR OFICINA			JEFE EQUIPO FOTOCOPIAS	VI	
			JEFE EQUIPO CONSUMOS SINGE E INSPECCION	VI	
SUBALTERNOS			JEFE EQUIPO PREPARACION ORDENACION SEC	VI	
			JEFE EQUIPO DE LECTURAS	VI	
PERSONAL TECNICO	TECNICOS		JEFE EQUIPO SUBALTERNOS	V	
			TECNICO LABORATORIO COMUNICACIONES	VI	
			PRACTICOS EN FOTOGRAFIA	VI	
			TECNICO DEL C.P.C.	VI	
			TECNICO DE CAPTACION	VI	
			TECNICO TELECONTROL	VI	
			TECNICO PRODUCTOS MICROINFORMATICA	VI	
			TECNICO PROGRAMADOR	VI	
			RESPONSABLE ENTRADA/SALIDA DE DATOS	VI	
			RESPONSABLE SALA DIBUJADOR	VI	
			TECNICO SISTEMA MICROINFORMATICA	VI	
			ANALISTA PROGRAMADOR	VI	
			ANALISTA LABORATORIO	VI	
			TECNICO PROGRAMADOR SISTEMAS	VI	
			TECNICO PRENSA Y GRAFIA	VI	
	RESPONSABLE CONTROL PRESUPUESTO Y ARCHIVO	VI			
	ADJUDICADO HABIBITE HABITA	VI			
	AYUDANTE CONTROL DE MAQUINARIAS	VI			
	DELINCUENTES	VI			
	TECNICO REAGENCIACION Y MANTENIM	VI			
	TECNICO INSTRUMENTACION Y COMUNICAT	VI			
	TECNICO ELECTRONICO EN SISTEMAS	VI			
PERSONAL ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVOS		TECNICO ELECTROMECANICO	V	
			TECNICO ELECTRONICO EN COMUNICACIONES	V	
			TECNICO ELECTRONICO ESP INSTRUMENTALISM	V	
			TECNICO INSPECCION PARQUE MOVIL Y RAQUINARIA	V	
			TECNICO INFORMATICO (SERVICIOS)	V	
			OPERADOR ORDENADOR	V	
			ADMINISTRATIVOS	V	
			SECRETARIAS DEPARTAMENTO	V	
			SECRETARIAS DIRECCION	VII	
			SECRETARIAS PRENSA Y PRESIDENCIA	VII	
	AYUDANTE DISTRIBUCION CONTRAFAJOS	VI			
	STAFF JEFE DEL DEPARTAMENTO ESPECIAL	VII			

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	GRADO	DENOMINACION DEL PUESTO	NIVEL	NIVEL	DENOMINACION DEL PUESTO			
PROFESIONALES DE OFICIO	OFICIAL	A	CONDUCTOR MAQUINARIA	IV	XIII	JEFE DIV. ESTUDIOS, OBRAS Y TECNOLOGIA			
			OFICIAL ELECTRICISTA	IV	XIII	JEFE DIVISION DEL AREA DE PLAZA DE CASTILLA			
			OFICIAL ELECTRICISTA DE VEHICULOS	IV	XIII	JEFE DIVISION DEL AREA DE MORATALAZ			
			OFICIAL ALBAÑIL	IV	XIII	JEFE DIVISION DEL AREA DE CARABANCHEL			
			OFICIAL PINTOR	IV	XIII	JEFE DIVISION DEL AREA DE VILLALBA			
			OFICIAL CARRINERO	IV	XIII	JEFE DIVISION DEL AREA DE FUENLABRADA			
			OFICIAL CORTE DE AGUA	IV	XIII	JEFE DIVISION DE COORDINACION Y CONTROL			
			OFICIAL DE INDEMNIZACIONES	IV	XIII	JEFE DIVISION DEL AREA DE VILLALBA			
			OFICIAL DE RED PERIFERICA	IV	XIII	JEFE DIVISION DEL AREA DE ALCOBENDAS			
			OFICIAL MECANICO	IV	XIII	JEFE DIVISION DEL AREA DE MOSTOLES			
			OFICIAL MECANICO DE VEHICULOS	IV	XIII	JEFE DIVISION DEL AREA DE SAN FERNANDO			
			OFICIAL OBRA CIVIL	IV	XIII	STAFF DIRECTOR INGENIERIA Y DESARROLLO			
			VIGILANTE DE OBRAS	IV	XIII	JEFE DIVISION TECNICA DE SISTEMAS			
			OFICIAL ENSAYO LABORATORIO OBRAS	IV	XIII	JEFE DIVISION MTO. SISTEMAS DE INFORMACION			
			OFICIAL ELECTRONICO	IV	XIII	JEFE DIVISION DE COMUNICACIONES			
			OFICIAL COMUNICACIONES FIJAS Y MOVILES	IV	XIII	JEFE DIVISION DE TELECONTROL			
			OFICIAL RECTOR APARATOS HIDRAULICOS	IV	XIII	JEFE DIVISION ESTADISTICA Y MODELOS			
			OFICIAL TELEFONIA Y ALIMENTACION	IV	XIII	JEFE DIVISION INFORMES Y ESTUDIOS			
			OFICIAL OPERADOR DE EDAP	IV	XIII	JEFE DIVISION DE ACOMETIDAS Y CORTE			
			OFICIAL RED	IV	XIII	JEFE DIV. OFICINAS COMERCIALES Y USUARIOS			
			OFICIAL FONTANERO ACOMETIDAS	IV	XIII	JEFE DIVISION DE TESORERIA			
			OFICIAL VERIFICADOR CONTADORES	IV	XIII	JEFE DIVISION DE RETRIBUCIONES			
			OFICIAL RECONOCIMIENTO FINCAS	IV	XIII				
			OFICIAL MONITOR DE TENIS	IV	XIII				
			AUXILIARES DE OFICINA	B	6	OFICIAL DE INSTRUCCION Y CONSERVACION	III	XII	JEFE DIVISION PRENSA E IMAGEN
						OFICIAL MAQUINAS	III	XII	STAFF JEFE DEPARTAMENTO DE TRATAMIENTO
						VIGILANTE GALERIAS	III	XII	RESPONSABLE DE AUSCULTACION
						JARDINERO	III	XII	RESPONSABLE DE CONTROL DE MANIOBRAS
AUXILIAR OPERADOR DE ECAR	III	XII				AYUDANTE DIV. ESTUDIOS, OBRAS Y TECNOLOGIA			
OFICIAL MANTENIMIENTO DE VEHICULOS	III	XII				JEFE DIVISION DE EXPLOTACION			
CONDUCTOR	III	XII				JEFE DIVISION DE AGUAS EN ORIGEN			
OFICIAL MANTENIMIENTO A.S.D.	III	XII				JEFE DIVISION DE AGUAS EN REDES			
	III	XII				JEFE DIVISION DE AGUAS RESIDUALES			
	III	XII				T.G.M. DIVISION DE PROYECTOS			
	III	XII				JEFE DIVISION DE FACTURACION			
	III	XII				JEFE DIVISION DE CONTROL DE INVERSIONES			
SUBALTERNOS			SUBALTERNOS	II	XII	JEFE DIVISION DE EDIFICIOS Y ASISTENCIAS			
				II	XII	JEFE DIVISION DE COMPRAS Y ALMACENES			
				II	XII	JEFE DIVISION DE PATRIMONIO			
				II	XII	JEFE DIVISION DE TALLERES			
				II	XII	JEFE DIVISION DE CONTABILIDAD GENERAL			
				II	XII	JEFE DIVISION DE COORDINACION INFORMATICA			
				II	XII	JEFE DIVISION DE CONTRATACION			
				II	XII	JEFE DIVISION DE GESTION DE PAGO			
				II	XII	JEFE DIVISION DE GESTION DE COBRO			
				II	XII	STAFF JEFE DEL DEPARTAMENTO COMERCIAL			
				II	XII	JEFE DIVISION DE SERVICIO MEDICO			
				II	XII	JEFE DIVISION DE SEGURIDAD E HIGIENE			
PERSONAL AUXILIAR	PEON ESPECIALISTA		PEON TRATAMIENTO	II	XII	JEFE DIVISION DE FORMACION			
			PEON VIGILANTE GALERIAS	II	XII	JEFE DIVISION DE SELECCION			
			PEON ELECTRICO ELEVADORES	II	XII	LETRADO			
			PEON MAQUINAS SERVICIOS ELECTRICOS	II	XII				
			PEON RECONOCIMIENTO FINCAS	II	XII				
			PEON CORTE DE AGUA	II	XII				
			PEON DE ACOMETIDAS	II	XII				
			PEON A.S.D.	II	XII				
			PEON ARCHIVO	II	XII				
			PEON BOMBA RED DE DISTRIBUCION	II	XII				
				II	XII				
			GUARDAS			GUARDA EDIFICIOS Y ASISTENCIAS	II	XI	JEFE DIVISION SECRETARIA Y DOCUMENTACION
GUARDA CANTONES	II	XI				T.G.M. DEPARTAMENTO CONTROL INTERNO			
GUARDA A.S.D.	II	XI				AYUDANTE DIVISION DEL AREA OESTE			
GUARDA ALMACEN	II	XI				AYUDANTE DIVISION DEL AREA CENTRO			

ANEXO N. 5

NIVEL	DENOMINACION DEL PUESTO	NIVEL	DENOMINACION DEL PUESTO
XV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CAPTACION	XI	JEFE DIVISION SECRETARIA Y DOCUMENTACION
XV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TRATAMIENTO	XI	T.G.M. DEPARTAMENTO CONTROL INTERNO
XV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RED	XI	AYUDANTE DIVISION DEL AREA OESTE
XV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE DEPURACION	XI	AYUDANTE DIVISION DEL AREA CENTRO
XV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PROCESO DE DATOS	XI	AYUDANTE DIVISION DEL AREA NORTE
XV	JEFE DEL DPTO. COMUNICACIONES Y TELECONTROL	XI	AYDTE. DIV. ESTUDIOS, OBRAS Y TECNOLOGIA
XV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PLANIFICACION	XI	AYUDANTE DIVISION DE INCIDENCIAS
XV	JEFE DEL DEPARTAMENTO COMERCIAL	XI	RESPONSABLE LINEAS ALTA TENSION
XV	JEFE DEL DPTO. CONTRATACION Y PATRIMONIO	XI	RESPONSABLE DE CARTOGRAFIA
XV	JEFE DEL DEPARTAMENTO JURIDICO	XI	RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO
XV	JEFE DEL DEPARTAMENTO RELACIONES LABORALES	XI	RESPONSABLE DE CONTROL DE VERTIDOS
		XI	RESPONSABLE DE OBRAS
		XI	T.G.S. GESTION DE SAN FERNANDO
		XI	STAFF JEFE DPTO. DE AGUAS SUBTERRANEAS
		XI	STAFF JEFE DEPARTAMENTO DE DEPURACION
		XI	JEFE DIVISION NORMATIVA Y DOCUMENTACION
		XI	TECNICO DE BASE DE DATOS
		XI	TECNICO ANALISTA JEFE DE PROYECTO
		XI	ANALISTA PROYECTOS EN MICROINFORMATICA
		XI	T.G.M. DIVISION DE PROYECTOS
		XI	T.G.M. DIVISION DE COMUNICACIONES
		XI	STAFF JEFE DPTO. CONTRATACION Y PATRIMONIO
		XI	JEFE DIVISION DE CONTABILIDAD ANALITICA
		VI	JEFE DIVISION DE CONTROL DEL PRESUPUESTO
		XI	AYUDANTE DIVISION DE EDIFICIOS Y ASISTENCIAS
		XI	JEFE DIVISION DE GESTION
		XI	JEFE DIVISION DE ACCION SOCIAL
		XI	MEDICO
		XI	MEDICO ANALISTA
		XI	STAFF DIRECTOR DE PERSONAL
XIV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CONTROL INTERNO	X	AYUDANTE DIV. DE SERVICIO TECNICO Y CONTROL
XIV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE AGUAS SUBTERRANEAS	X	AYUDANTE DIVISION DEL AREA DE COLMENAR
XIV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE INGENIERIA DE CALIDAD	X	AYUDANTE DIVISION DEL AREA DE VALMAYOR
XIV	JEFE DE LA DIVISION DE PROYECTOS	X	AYUDANTE DE EXPLOTACION DEL AREA DE VILLALBA
XIV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD	X	AYUDANTE DE EXPLOTACION DEL AREA DE MOSTOLES
XIV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE GESTION FINANCIERA	X	AYUDANTE DE EXPLOTAC. DEL AREA DE SAN FERNANDO
XIV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CONTROL DE GESTION	X	STAFF JEFE DEPARTAMENTO DE AGUAS SUBTERRANEAS
XIV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	X	T.G.M. DIVISION DE COMUNICACIONES
		X	T.G.M. DIVISION DE PROYECTOS
XIII	STAFF DEL DIRECTOR DE PRODUCCION	X	RESPONSABLE CARTOGRAFIA AUTOMATICA
XIII	STAFF DEL JEFE DEPARTAMENTO CAPTACION	X	STAFF JEFE DEPARTAMENTO CONTROL DE GESTION
XIII	STAFF DEL JEFE DEPARTAMENTO DE RED	X	AYDTE. DIV. OFICINAS COMERCIALES Y USUARIOS
XIII	JEFE DE LA DIVISION DE CONTROL DE EXPLOTACION	X	AYUDANTE DIVISION DE ACOMETIDAS Y CORTE
XIII	JEFE DE LA DIVISION DEL AREA OESTE	X	T.G.M. DIVISION DE SEGURIDAD E HIGIENE
XIII	JEFE DE LA DIVISION DEL AREA NORTE	X	RESPONSABLE DE EXPROPIACIONES
XIII	JEFE DE LA DIVISION DEL AREA CENTRO	X	STAFF DIRECTOR DE PERSONAL
XIII	JEFE DE LA DIV. DE SERVICIO TECNICO Y CONTROL	X	
XIII	JEFE DE LA DIVISION DEL AREA DE TORRELAGUNA	X	
XIII	JEFE DE LA DIVISION DEL AREA DE COLMENAR	X	
XIII	JEFE DE LA DIVISION DEL AREA DE VALMAYOR	X	
XIII	JEFE DE LA DIVISION DE INCIDENCIAS	X	