

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

13262 *Resolución de 4 de agosto de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo de Canal de Isabel II.*

Visto el texto del XVIII Convenio colectivo de la empresa pública Canal de Isabel II (Código de Convenio n.º 9000842), que fue suscrito, con fecha 30 de abril de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores afectados, al que se acompaña informe favorable emitido por la Dirección General de la Función Pública de la Comunidad de Madrid, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 31.5 de la Ley 9/2009, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el 2010, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 9/2009, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para 2010, en la ejecución del Convenio colectivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 4 de agosto de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

DOCUMENTO I

XVIII CONVENIO COLECTIVO

Para el personal del Canal de Isabel II

TÍTULO I

Ámbito de aplicación y Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo de los centros e instalaciones de la Empresa Pública Canal de Isabel II cuya actividad está comprendida en el ciclo integral del agua, así como de los servicios auxiliares relacionados con la anterior actividad, ubicados en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid, en la instalación de El Vado de la Comunidad de Castilla-La Mancha y en la instalación de La Aceña en la Comunidad de Castilla y León.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las condiciones laborales establecidas en el presente Convenio, salvo la exclusión señalada en el párrafo siguiente, serán de aplicación a todos los trabajadores de plantilla, cualquiera que sea la modalidad de su contratación.

Los trabajadores que desempeñen los puestos de trabajo de Directores o Subdirectores, los cuales conforman el equipo directivo del Canal de Isabel II, en atención a la responsabilidad derivada del contenido funcional de dichos puestos, así como por la disponibilidad exigible, quedan excluidos de la aplicación de este Convenio Colectivo, respetándose a los que provengan del ámbito personal del Convenio los derechos adquiridos existentes con anterioridad.

La relación laboral de estos trabajadores, cuando sean de nueva incorporación en la Empresa, se regirá mediante contrato individual de trabajo, y supletoriamente por el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa general de aplicación.

Los puestos de trabajo citados serán creados y amortizados por los Órganos de Gobierno del Canal de Isabel II, de lo que se informará al Comité de Empresa.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio, salvo aquellas materias o conceptos que expresamente se señalan, será de aplicación a partir del día de su firma y permanecerá vigente hasta 31 de diciembre de 2012.

Artículo 4. *Denuncia del Convenio.*

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

Denunciado el Convenio, perderán vigencia sus cláusulas obligacionales, manteniéndose, sin embargo, vigentes las de carácter normativo.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

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

Si la jurisdicción competente modificara sustancialmente o declarara nula alguna de las cláusulas del Convenio en su redacción actual, éste perderá eficacia y la Comisión Negociadora deberá reunirse al objeto de considerar si cabe modificar las cláusulas objeto de pronunciamiento judicial, manteniendo inalterable el resto del contenido del Convenio, o si, por el contrario, dicha modificación obliga a revisar las concesiones que recíprocamente se hubieren hecho las partes.

Artículo 6. *Deberes de carácter general.*

1. Incompatibilidades.

A los trabajadores vinculados al presente Convenio les será de aplicación la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril. En consecuencia, todo trabajador que desarrolle o pretenda desarrollar otra actividad, ya sea en el sector público o en el privado, requerirá el previo reconocimiento de compatibilidad, por lo que estará obligado a realizar la correspondiente declaración a través de la Dirección de Recursos Humanos y Calidad.

2. Sigilo Profesional.

Todo trabajador del Canal está sujeto al deber de sigilo sobre aquella información y documentación que, relativa a la empresa, posea o conozca, todo ello, además, sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

3. Acoso en el trabajo.

La Dirección del Canal adopta como compromiso empresarial el rechazo de cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como sexual o por razón de sexo.

En consecuencia, cualquier conducta que pueda dar lugar a un entorno intimidatorio, ofensivo o vejatorio para los derechos de los trabajadores será sancionado conforme a las previsiones que el presente Convenio Colectivo recoge en su precepto de faltas laborales sancionables.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria que estará formada por siete miembros por parte de la Dirección de la Empresa y siete por parte del Comité de Empresa, de los que, al menos, dos por cada parte habrán sido miembros de la Comisión Negociadora de dicho Convenio.

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

La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, una vez al mes y, con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de cuarenta y ocho horas, 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 se estimen pertinentes.

Denunciado el Convenio, y hasta tanto sea sustituido por otro, la Comisión Paritaria continuará ejerciendo sus funciones respecto del contenido normativo del mismo.

La Comisión Paritaria podrá hacer públicos los acuerdos de interés general o cuando afecten a un número significativo de trabajadores.

Artículo 8. *Resolución de conflictos.*

Con carácter previo a la promoción de cualquier conflicto colectivo de carácter jurídico, las partes, en el ánimo de potenciar la autonomía colectiva, someterán los mismos a la Comisión Paritaria.

La parte que suscite la discrepancia, determinando por escrito con la mayor precisión los términos y contenido de las cuestiones objeto de debate, solicitará a la otra convocatoria de reunión.

El precitado trámite se considerará cumplido si no se lograra adoptar un acuerdo o, en todo caso, por el transcurso de quince días naturales desde la solicitud de convocatoria.

Artículo 9. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman 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 reconocidos beneficios que en su conjunto y en cómputo anual fueran superiores a lo establecido en este Convenio, se respetarán, manteniéndose con carácter estrictamente personal, mientras que no sean absorbidos por la aplicación de futuras normas laborales o por la valoración del puesto de trabajo.

TÍTULO II

Dirección de la Actividad Laboral

CAPÍTULO I

Organización del Trabajo

Artículo 10. *Competencia.*

La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que la ejercerá respetando, en todo caso, las normas y orientaciones del Convenio Colectivo vigente.

Artículo 11. *Organización.*

1. Objeto.

La organización tiene por objeto alcanzar el nivel óptimo de productividad basado en la mejor utilización de los recursos humanos y materiales. Para ello es necesario la mutua colaboración de las partes en todos aquellos aspectos que puedan incidir en la mejor prestación del servicio público encomendado.

Siendo potestativo de la Dirección de la Empresa el adoptar cuantos sistemas de modernización juzgue precisos, contará, no obstante, con la participación de los representantes de los trabajadores, a los cuales tendrá informados en todos aquellos aspectos que puedan conllevar adaptaciones de la estructura organizativa. Asimismo, informará trimestralmente de las previsiones de subcontratación de la actividad propia.

Igualmente, se establecerán fórmulas de participación con el fin de que los trabajadores sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha del trabajo. Estas fórmulas, que pueden incluir reuniones de grupo con sus responsables y la creación de equipos de enriquecimiento de tareas, serán potenciadas por éstos, al objeto de posibilitar la mejor integración de los trabajadores en los planes de trabajo existentes.

2. Relación de Puestos de Trabajo.

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) será el instrumento organizativo que contribuya a la mejor consecución de los objetivos empresariales, toda vez que, a partir de la misma, podrá efectuarse una más adecuada planificación, entre otras, de las siguientes materias: cobertura de vacantes; contratación temporal; movilidad geográfica y funcional; ordenación del tiempo de trabajo; formación; homologación de condiciones de trabajo y control de costes.

La RPT contendrá, al menos, los siguientes datos: denominación del puesto; requisitos para su desempeño (titulación, formación y experiencia); sistema de provisión; grupo profesional de pertenencia; categoría/s a ostentar; nivel retributivo; jornada de trabajo; horario; disponibilidad y factor ambiental. Para los puestos de trabajo de los Anexos V y VI no constará ni grupo profesional ni categoría profesional.

No se producirán convocatorias de traslado hasta que se efectúe, si ello es necesario, la reasignación de trabajadores con igual categoría profesional y puesto de trabajo afín entre unas y otras Unidades, a cuyos efectos se utilizarán los siguientes criterios:

- 1.º Mayor proximidad entre la nueva Unidad y el domicilio del trabajador.
- 2.º Menor antigüedad en el Canal.

La referida reasignación, cuando conlleve movilidad geográfica de la contemplada en los apartados 3.c.3 y 3.c.4 del artículo 16, salvo por voluntad del trabajador, no se efectuará cuando la edad de éste sea superior a 57 años.

Si, una vez efectuada la reasignación anteriormente señalada, existiesen recursos excedentes, se garantiza, en todo caso, la estabilidad en el empleo de los trabajadores potencialmente afectados, sin reducción de su jornada de trabajo. A éstos, a través de las adecuadas acciones formativas, se les preparará para el desempeño de otro puesto de trabajo, permaneciendo hasta tanto en sus respectivas Unidades. Asimismo, se garantiza, durante ese tiempo, la percepción de las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo amortizable, aunque desempeñe otro de inferior nivel de valoración, circunstancia ésta que será también de aplicación en los restantes supuestos de reasignación.

Las modificaciones de RPT se evaluarán conjuntamente entre la representación de la Dirección y la representación de los trabajadores, y su contenido será el que se señala en el párrafo segundo, elevando la propuesta para su aprobación, si procede, al órgano competente del Canal.

En las modificaciones de la RPT, la representación de los trabajadores dispondrá de la documentación para su estudio con una antelación de cinco días hábiles.

Una vez aprobadas las modificaciones, la RPT se hará pública en el plazo máximo de un mes.

3. Opción en contratación indefinida.

Teniendo en cuenta el carácter de Empresa Pública del Canal de Isabel II y, por tanto, sujeta en sus procedimientos selectivos para la contratación de trabajadores por tiempo indefinido a lo contemplado en la Sección 10 del Capítulo I del Título V del presente Convenio Colectivo, el personal fijo de plantilla que, encontrándose en activo, fuese despedido de forma declarada improcedente podrá optar entre recibir la indemnización que le corresponda o ser readmitido en su puesto de trabajo.

Se excluye expresamente de la opción contemplada en el párrafo anterior a los trabajadores que, sujetos a contrato temporal, hayan sido seleccionados por los sistemas contemplados en la Sección 2.ª del Capítulo I del Título V, con independencia de la modalidad y duración del contrato.

CAPÍTULO II

Movilidad

Artículo 12. *Principio general.*

Se entiende por movilidad la facultad organizativa de que dispone la Empresa para cambiar, permutar, trasladar y ajustar los puestos de trabajo existentes, sin más limitaciones que las contenidas en la Ley y en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas precisas para ejercer la prestación laboral, siempre que éstas coincidan con las requeridas en el momento de acceder a la categoría y puesto de trabajo que se desempeña, pertenencia al mismo grupo profesional y se trate de puesto con la misma jornada de trabajo.

En el caso de que el nuevo puesto de trabajo tenga asignado nivel de valoración superior, el trabajador deberá ser retribuido conforme a él. Igualmente se respetará la retribución superior que se venga percibiendo, cuando el nivel de valoración del puesto sea inferior.

Artículo 14. *Trabajo de inferior y superior categoría.*

Además de lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. El tiempo de desempeño de un puesto de trabajo, cuando la categoría profesional sea superior, no podrá exceder de seis meses, salvo que se deba a ausencia temporal del titular. Durante el citado plazo, excepción hecha de los puestos de trabajo correspondientes al grupo profesional de Técnicos Titulados, se producirá rotación bimestral entre trabajadores de la misma categoría, con la siguiente salvedad: cuando la Dirección de la Empresa entienda que la rotación no debe producirse para algún puesto de trabajo correspondiente a Mandos Intermedios, sin perjuicio de su ejecutividad, lo comunicará al Comité de Empresa motivando su causa, pudiendo solicitar convocatoria extraordinaria de la Comisión Paritaria en caso de desacuerdo.

El puesto de trabajo vacante a causa del desempeño de su titular de funciones de superior categoría, se cubrirá mediante contratación de interinidad, con referencia al trabajador sustituido y a la causa de su sustitución.

Si el puesto de trabajo se encontrase vacante se convocará en el citado plazo de seis meses, ampliándose su desempeño mediante funciones de superior categoría hasta que se resuelva su adjudicación.

2. El desempeño de un puesto de trabajo correspondiente a categoría superior no llevará consigo la adquisición de ésta ni del nivel del puesto. El único procedimiento válido será la superación del oportuno concurso-oposición, en los términos que se señalan en el artículo 43.

3. La realización de funciones de inferior categoría, que no podrá exceder de 15 días, deberá estar motivada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, no pudiéndose negar el trabajador a efectuar el trabajo encomendado, salvo que ello perjudique su formación profesional o signifique trato vejatorio. Transcurrido dicho plazo, el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.

4. En cualquiera de los supuestos contemplados anteriormente, la Dirección recabará informe previo del Comité de Empresa.

Artículo 15. *Polivalencia.*

Analizadas las tareas a realizar en los diferentes puestos de trabajo, así como el contenido funcional de las distintas categorías profesionales, a los exclusivos efectos de obtener un correcto aprovechamiento de la totalidad de la jornada laboral, se establece la tabla de polivalencias contenida en el Anexo VII.

Para el ejercicio de la polivalencia funcional, si fuera necesario, se facilitará la oportuna formación.

Artículo 16. *Movilidad geográfica.*

Antes de cubrir las necesidades que se hubiesen detectado, la Dirección podrá iniciar un período de movilidad voluntaria entre los trabajadores de la misma categoría.

En cualquier caso y sin perjuicio de la regulación de las permutas y las peticiones individuales de los trabajadores que lo soliciten, corresponde a la Dirección de la Empresa la determinación de las razones técnicas, organizativas y productivas que justifiquen cualquier tipo de medida en este campo de actuación.

La movilidad geográfica, 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 éste comporte, serán las que correspondan a su nuevo destino.

16.1 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.

16.2 Desplazamiento temporales.

El Canal podrá desplazar temporalmente a sus trabajadores conforme a las siguientes condiciones:

a) Dentro del ámbito territorial del Convenio Colectivo por un período máximo de tres meses al año:

A centros de trabajo situados fuera del Municipio de residencia habitual del trabajador y a menos de 30 kilómetros: se tendrá derecho a tres días (1 por mes o fracción) de descanso al finalizar el desplazamiento.

A centros de trabajo situados a más de 30 kilómetros de la residencia habitual del trabajador: se tendrá derecho a seis días (2 por mes o fracción) de descanso al finalizar el desplazamiento.

Estos desplazamientos temporales se llevarán a cabo de forma rotatoria entre todos los trabajadores del mismo centro o lugar de trabajo que desempeñen el mismo puesto. No obstante, el desplazamiento no podrá volver a efectuarse con el mismo trabajador, aun superándose el ámbito del año, hasta que no lo hayan sido todos.

b) Fuera del ámbito territorial del Convenio Colectivo:

El límite temporal del desplazamiento se establece en un máximo de doce meses.

La aceptación de la oferta de desplazamiento será voluntaria.

El trabajador desplazado podrá retornar antes de la finalización del plazo previsto siempre que exista causa justificada, bien organizativa bien personal, no imputable al trabajador.

Los puestos de trabajo comprendidos entre los niveles I al IX, cuyo titular se encuentre desplazado temporalmente, si el desplazamiento supera los dos meses de duración, se cubrirán por los procedimientos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Cuando existan previsiones de desplazamientos temporales, se dará publicidad a las mismas, al objeto de que cualquier trabajador interesado lo comunique a la Dirección de Recursos Humanos y Calidad, y así poder contar con una bolsa de trabajadores desplazables, sin que esto comporte obligación alguna hasta que se efectúe la oferta concreta y sea aceptada.

Mensualmente, se informará al Comité de Empresa de la identidad del trabajador desplazado, del lugar y del tiempo previsto por el desplazamiento o, si éste ya se ha realizado, del tiempo invertido en el mismo.

Los trabajadores desplazados tendrán derecho a, los siguientes permisos:

Si el desplazamiento es igual o inferior a tres meses: dos días por mes o fracción al finalizar el desplazamiento.

Si el desplazamiento es superior a tres meses: para los tres primeros meses regirá lo previsto en el apartado anterior y, para el tiempo que reste, cuatro días por cada tres meses o fracción.

No tendrá la consideración de desplazamiento temporal la asistencia a congresos, jornadas técnicas, cursos formativos y otras situaciones análogas.

Para las indemnizaciones a que haya lugar se estará a lo contemplado en el artículo 71.3.

16.3 Traslados.

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

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

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

La realización de los traslados forzosos se efectuará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1.º Mayor proximidad entre la nueva Unidad y el domicilio del trabajador.

2.º Menor antigüedad en el Canal.

3.º Menor edad.

c.1) Dentro del mismo centro de trabajo.

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

c.2) Entre distintos centros de trabajo del mismo municipio.

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

c.3) A centro de trabajo situado en municipio diferente al de la residencia habitual del trabajador, cuando el anterior centro se encontrase ubicado en el mismo término municipal que la residencia habitual.

Es competencia de la Dirección del Canal, pudiéndose efectuar entre trabajadores de la misma categoría, especialidad y jornada de trabajo.

a) Cuando el nuevo destino se encuentre en un municipio diferente al de su residencia habitual y diste de ésta menos de 40 km, se entenderá que no requiere cambio de residencia.

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

	Euros
De 15 km a 19,9 km	1.378,24
De 20 km a 29,9 km	3.097,76
De 30 km a 40 km	4.817,28

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, ida y vuelta, 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 15 km, se percibirá la cantidad mensual que corresponda, de acuerdo con los criterios establecidos en el párrafo anterior.

b) Cuando el nuevo destino se encuentre en un municipio diferente del de su residencia habitual y diste de ésta más de 40 kilómetros, el traslado podrá ejercerse tan sólo dos veces con cada trabajador y requerirá razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y en su caso, de no ser aceptado por el Comité de Empresa, deberá

tramitarse la oportuna demanda ante la Jurisdicción social. Si es autorizado por ésta, el trabajador podrá optar entre efectuarlo o rescindir la relación laboral, con derecho a una indemnización de 2 mensualidades por cada año de antigüedad reconocida en la Empresa.

La indemnización por traslado se abonará conforme a lo establecido en el apartado anterior con las siguientes salvedades:

Por cada 10 kilómetros que superen los 40 kilómetros se indemnizará con la cantidad de 1.719,52 euros.

Si el traslado llevara cambio de residencia del trabajador, se indemnizarán los gastos de traslado propio y de los familiares a su cargo, en cuyo caso no podrá optar por percibir la indemnización por kilometraje.

c.4) Municipios diferentes entre centros de trabajo.

Es competencia de la Dirección del Canal, pudiéndose efectuar entre trabajadores de la misma categoría, especialidad y jornada de trabajo.

Si el nuevo centro de trabajo, al igual que el anterior, se encuentra en municipio diferente al de la residencia habitual, se abonará en concepto de kilometraje, la cantidad que resulte de multiplicar el número de kilómetros existentes, ida y vuelta, 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, siempre que la diferencia sea inferior a 40 kilómetros. Si dicha diferencia supera esta cifra se estará a lo señalado en el apartado c.3.b) si el anterior centro distase de su residencia menos de los citados 40 kilómetros.

C.5) A Centro de trabajo situado en el municipio de residencia.

Es competencia de la Dirección del Canal, pudiéndose efectuar entre trabajadores de la misma categoría, especialidad y jornada de trabajo.

Cuando el trabajador preste sus servicios en centro de trabajo radicado en municipio diferente al de su residencia habitual, podrá ser trasladado a centros situados en el de ésta, sin que conlleve indemnización alguna.

CAPÍTULO III

Ordenación del Tiempo de Trabajo

Artículo 17. *Jornada de trabajo.*

1. Con carácter general, en materia de jornada de trabajo y de descansos, se estará a lo que, en cada momento, establezca la legislación vigente.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo la jornada de trabajo será de 1562 horas anuales, computándose ésta semanalmente cuando el trabajo no se realice en régimen de turnos.

No obstante, si a lo largo del año, un trabajador cambia de puesto de trabajo o de destino, deberá acomodar su jornada a las exigencias del calendario laboral preestablecido, debiendo realizar el número de horas de trabajo contempladas en éste, ya sean por exceso o por defecto.

En el supuesto de tener que realizar, en cómputo anual, un número mayor de horas de las establecidas con carácter general, la diferencia será compensada con tiempo equivalente de descanso, que disfrutará a lo largo de los siguientes seis meses.

En el supuesto de tener que realizar, en cómputo anual, un número menor de horas de las establecidas con carácter general, la diferencia conformará una bolsa de horas a favor de la empresa que el trabajador realizará a lo largo de los siguientes seis meses.

Cuando existan razones organizativas, técnicas o productivas, por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año para algún centro de trabajo o sector de actividad.

Asimismo, respetando el descanso entre jornadas, el número de horas de trabajo efectivo podrá ser superior a nueve diarias, cuando así se acuerde entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración total.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

3. A partir del quinto mes de embarazo, y hasta la finalización de éste, la trabajadora, cuando su jornada de trabajo lo sea a régimen de turnos, incluyendo noches, podrá dejar de realizar éstas, incorporando las horas no trabajadas por este motivo a las mañanas y a las tardes, según los criterios de organización del trabajo establecidos.

La solicitud para no realizar las noches deberá presentarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute.

Las noches no trabajadas por la mujer embarazada, por las razones señaladas en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo, deberán ser cubiertas por otros trabajadores, a cuyo fin se utilizarán, en cada caso, los sistemas más adecuados, con la compensación retributiva que corresponda.

Artículo 18. *Jornada de trabajo en régimen de turnos.*

Se aplicará al personal cuyos puestos de trabajo deban estar cubiertos permanentemente durante las veinticuatro horas del día o durante todos los días de la semana, todas las semanas del año y su desarrollo se lleva 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 Servicios.

Artículo 19. *Calendarios laborales.*

Los calendarios que hayan de confeccionarse para el sistema de trabajo a turnos o distintos de los generales por sus propias características se elaborarán por los respectivos Servicios antes del 20 de octubre de cada año, dando publicidad a los mismos durante un periodo mínimo de diez días naturales. Asimismo, deberá existir constancia documental de la participación de los trabajadores afectados de la propuesta de los calendarios remitida por los Servicios a la Dirección de Recursos Humanos y Calidad para su aprobación, lo que se llevará a cabo, con la participación del Comité de Empresa en la Comisión de Calendarios, antes de finalizar el mes de diciembre, al objeto de su vigencia el día primero del año siguiente.

Si, durante la vigencia del calendario, por razones organizativas, fuese necesario la confección de un nuevo calendario se informará con carácter previo al Comité de Empresa.

En el supuesto de que las modificaciones de calendarios tuviesen el carácter de sustanciales, será dicha Comisión el órgano competente de consulta a los efectos previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante tener los calendarios laborales aprobados el carácter de marco estable de la ordenación del tiempo de trabajo durante su vigencia, cuando por motivos de garantizar las necesidades mínimas de personal, entendiéndose por éstas las que se recogen en los calendarios laborales para los domingos y festivos en los turnos de mañana, tarde y noche, el responsable del Servicio, con una antelación mínima de 48 horas, comunicará al trabajador la modificación de las previsiones establecidas, circunstancia ésta que tendrá el

Límite de cinco jornadas al año, bien aislada o conjuntamente, efectuándose con carácter rotatorio, respetándose, salvo para garantizar las referidas necesidades mínimas, los días de libranza.

La modificación referida se efectuará mediante parte por escrito en el centro o lugar de trabajo, debiendo contener el nombre del trabajador, el día de la comunicación y el día y el turno que debe realizar, lo que será suscrito por aquél, a quien se le entregará copia. De las referidas modificaciones se dará traslado al Comité de Empresa mensualmente.

Cuando existiendo razones que lo justifiquen no sea posible la comunicación escrita antes de efectuarse la modificación, el parte se cumplimentará con posterioridad.

En caso de que la modificación conlleve cambio del día de libranza se compensará con el correspondiente descanso en otro día, el cual se disfrutará previo acuerdo entre el trabajador y el responsable del Servicio.

Los cambios de calendario anteriormente referidos cuando se realicen en sábado, domingo o festivo tendrán una compensación económica de 16,56 euros.

Asimismo, los trabajadores podrán solicitar cambios en el calendario referidos a una jornada de trabajo con una antelación mínima de 24 horas, sin que los mismos, en ningún caso, puedan dar lugar a la realización de horas extraordinarias por otro trabajador ni computar, como consecuencia de los mismos, en el número de cambios que, para garantizar las necesidades mínimas de personal, se señalan en el párrafo cuarto anterior. Cumplidas las anteriores condiciones resolverá favorablemente la solicitud el responsable del Servicio.

Artículo 20. *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.

Un «puente» al año.

Los días 24 y 31 de diciembre. Cuando estos días coincidan en sábado o en domingo, su disfrute pasará al día anterior o posterior laborable, estableciéndose para ello un sistema análogo al de disfrute del puente anual.

El personal que preste servicios efectivos durante la semana de San Isidro, disfrutará de una reducción de una hora diaria en su jornada de trabajo.

Artículo 21. *Jornada de trabajo continuada y partida.*

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

Artículo 22. *Períodos de descanso.*

Para todos los tipos de jornada se establece un período de descanso de treinta 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 como mínimo y de hora y media como máximo.

Artículo 23. *Horario, flexibilidad y control.*

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

Las horas de presencia, entradas y salidas, ausencias autorizadas y otras incidencias serán objeto de control mediante la implantación progresiva de sistemas adecuados.

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.

La flexibilidad del horario llevará aparejada la obligatoriedad de recuperación para el correcto cumplimiento de la jornada laboral semanal.

La recuperación de jornada se realizará por quincenas, de modo que, o en la quincena en curso o bien en la siguiente, quede recuperada la misma. De no producirse ésta, la diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada pactada referida al mes y la efectivamente realizada por el trabajador, dará lugar a la correspondiente deducción proporcional de retribución, todo ello sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran derivarse de un incumplimiento habitual o sistemático de esta recuperación.

El personal que actualmente tiene establecido el horario flexible mediante control horario podrá recuperar los lunes y los martes en el período comprendido entre las 16 horas y las 20 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.

Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad, que asistan a centros de educación especial, dispondrán de dos horas de flexibilidad horaria diaria para conciliar el horario de dichos centros u otros donde el hijo reciba atención con el horario de su propio puesto de trabajo, todo ello con la debida justificación.

El día 5 de enero tendrá la consideración de recuperable para el personal sujeto a régimen de horario flexible.

Artículo 24. *Servicios nocturnos.*

En los servicios nocturnos, por razones de seguridad, habrá dos trabajadores.

Artículo 25. *Retén.*

Por necesidades de seguridad de las personas o instalaciones propias o de terceros y para garantizar el control y la continuidad del suministro de agua, se establecen retenes de disponibilidad mensafónica para atender accidentes, siniestros o situaciones de emergencia. En ningún caso significará la atención de necesidades diferentes a las indicadas anteriormente, ni el tiempo de permanencia en esa situación tendrá la consideración de trabajo, ya que la disponibilidad del trabajador no supone nada más que la permanencia en disposición de ser localizado.

A tal efecto, se establecerá una distribución mensual en la que se harán constar las personas designadas.

La adscripción al retén será voluntaria por parte del trabajador y rotatoria su participación.

Las unidades afectadas serán incluidas o excluidas en función de las necesidades del Servicio.

Las personas disponibles deberán estar localizables con los medios técnicos que la Empresa ponga a su disposición (radioteléfono, mensáfonos, etc.) en la Comunidad de Madrid o provincia colindante en el caso de encontrarse en ésta el domicilio habitual del trabajador y con la disposición de presentarse en el lugar de la incidencia en el plazo más breve posible en caso de llamada.

La no comparecencia a la llamada por causas que les sean imputables y el uso indebido de la figura del retén por parte de los responsables en casos no justificados, dará lugar a las sanciones correspondientes.

El personal sujeto a turnos no estará afectado por lo establecido en el presente artículo.

El tiempo de desplazamiento empleado desde el lugar de localización hasta el de intervención, así como el de regreso, sin que tenga la consideración de horas extraordinarias, se indemnizará económicamente con la cuantía que corresponde a éstas, según la categoría profesional que se ostente. Asimismo, se abonarán los kilómetros realizados,

según la cuantía establecida en cada momento para el supuesto de utilización de vehículo propio.

Artículo 26. *Vacaciones.*

Todo el personal con antigüedad en la Empresa superior a un año, y proporcional a la fracción en caso contrario, tendrá derecho a disfrutar unas vacaciones anuales de 25 días hábiles cuando no se trabaje en régimen de turnos y de 32 días naturales cuando se trabaje en régimen de turnos, siendo el tiempo apto para su disfrute desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del año que corresponda, no pudiendo, en ningún caso, ser sustituidas por compensación económica, salvo en los supuestos de causar baja en plantilla o por contrato temporal de duración inferior a doce meses, ni acumulables a las del año siguiente. No obstante lo anterior, cuando las vacaciones no puedan disfrutarse por razones de enfermedad o accidente dentro del año correspondiente, podrán tomarse dentro del primer trimestre del año siguiente, perdiéndose el derecho a ellas cuando no sea éste el supuesto.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por la aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Si durante el período de vacaciones un trabajador sufre una intervención quirúrgica, accidente o enfermedad de gravedad constatada por un tiempo superior a siete días tendrá derecho a interrumpir sus vacaciones, siendo la Comisión Paritaria 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 trimestre del año y se concretarán antes del treinta de abril. No obstante, para los trabajadores sujetos a régimen de turnos las vacaciones se fijarán antes del día primero del año que corresponda su disfrute, quedando fijadas en el correspondiente calendario laboral.

Las vacaciones se disfrutarán, en los meses de junio a septiembre. No obstante, para los trabajadores que opten por disfrutarlas en otros meses, si ello es beneficioso para la organización del Servicio, percibirán una prima de 420,71 euros o la parte proporcional de esta cantidad cuando se disfruten, al menos, diez días consecutivos. Esta prima será incompatible cuando, trabajando a turnos, se disfruten más de diez días de libranza, según lo establecido en los calendarios laborales, durante alguno de los meses anteriormente señalados. Si las vacaciones se disfrutaran entre los meses de enero a mayo esta prima se abonará en la nómina del mes de octubre, una vez se haya podido comprobar el no disfrute de más de diez días de libranza durante los meses de junio a septiembre.

Asimismo, a petición del trabajador, en sustitución de la prima económica, se concederán nueve días naturales ininterrumpidos más de descanso cuando las vacaciones anuales, en su totalidad, se disfruten fuera de los referidos meses de junio a septiembre.

Igualmente, cuando sin alterar el normal funcionamiento del Servicio, el trabajador solicite disfrutar sus vacaciones fuera de los referidos meses de junio a septiembre, podrá accederse a ello, sin que comporte prima económica ni compensación por descanso alguna.

Los trabajadores que por necesidad del Servicio disfruten sus vacaciones en el mes de junio tendrán derecho a percibir una prima de 278,76 euros o la parte proporcional de esta cantidad cuando se disfruten, al menos, diez días consecutivos.

En cada Unidad de trabajo, y habida cuenta de las necesidades del Servicio o actividad a desarrollar y necesidades fundadas del trabajador, se podrá convenir, previa solicitud, con dos meses de antelación, la división en tres períodos de los días de vacaciones, siempre que sea compatible con la organización del trabajo y medie entre cada uno de los períodos un mínimo de 6 días laborables cuando el trabajo se realice en régimen de turnos. A estos efectos, se considerarán días laborales aquellos que son de trabajo efectivo según los correspondientes calendarios laborales establecidos.

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, en defecto de acuerdo, tendrá preferencia en la elección el trabajador que haya disfrutado sus vacaciones en el año anterior con carácter forzoso, siempre que exista coincidencia con otro trabajador de la misma categoría profesional y puesto de trabajo. Para determinar, por primera vez, el trabajador o trabajadores que deben disfrutar sus vacaciones con carácter forzoso se realizará un sorteo entre los mismos.

Los trabajadores que cursen estudios académicos 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 27. *Horas extraordinarias.*

Las horas de trabajo que rebasen la jornada pactada tendrán la consideración de extraordinarias.

Teniendo en cuenta el carácter de los servicios prestados por el Canal, deberán realizarse horas extraordinarias cuando la Dirección lo considere necesario, con carácter inexcusable y obligatorio, excepto las de carácter estructural en día de libranza del trabajador, salvo que éste voluntariamente acceda. No obstante, queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no tengan el carácter de estructurales o de fuerza mayor.

Para la realización de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la normativa legal que pueda ser aplicable durante la vigencia del Convenio Colectivo.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de fuerza mayor las trabajadas para evitar siniestros u, ocasionados éstos, repararlos, siempre que las consecuencias producidas exijan un urgente restablecimiento de la situación por derivarse de ello riesgo para el suministro de agua a la población, para el medio ambiente, para las personas o sus bienes o para los elementos materiales o patrimoniales de que depende la actividad productiva.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de carácter estructural, a los solos efectos de determinar la causa de su realización y el exceso de tiempo de trabajo sobre la jornada pactada, y sin que ello suponga repercusión alguna sobre lo preceptuado en materia de cotización a la Seguridad Social, las referidas a:

- Suplencias de personal.
- Ausencias imprevistas de personal.
- Retrasos en los relevos de turnos.
- Carga y descarga obligada de materiales en almacenes.
- Reparación de equipos e instalaciones para evitar interrumpir el trabajo ordinario.
- La reparación de averías programadas en equipos e instalaciones propios cuando no sea posible interrumpir el proceso ordinario de trabajo.
- Funcionamiento de las elevadoras en época de sequía.
- La reparación de averías causadas fortuitamente en equipos e instalaciones de captación, tratamiento, distribución y saneamiento de aguas. No obstante lo establecido en el párrafo segundo anterior, estas horas extraordinarias deberán realizarse, con carácter excepcional, inclusive, en día de libranza del trabajador.

En todos los casos, siguiendo el criterio de rotatoriedad, será designado el número imprescindible de trabajadores, de adecuada categoría profesional, que permita garantizar la prestación del servicio.

Las horas extraordinarias que se realicen durante cada año natural se abonarán de la siguiente manera:

Las primeras 80 por la cuantía que se fije para cada categoría profesional, salvo que el trabajador solicite la compensación por tiempo de descanso y no existan razones organizativas que lo impidan.

El resto se compensará por tiempo equivalente de descanso retribuido, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. No obstante, las horas extraordinarias de carácter festivo, entendiéndose por éstas las realizadas en los días que corresponda librar al trabajador, en domingo o festivo intersemanal y entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se compensarán con el tiempo de descanso equivalente, más un cuarto.

Cuando, excepcionalmente, por razones organizativas acreditadas, una vez superado el límite de horas extraordinarias cuyo abono lo es mediante retribución económica, no sea posible compensarlas mediante descanso, el responsable del Servicio lo comunicará a la Dirección de Recursos Humanos y Calidad, que resolverá sobre el modo de compensación.

Cuando, encontrándose de libranza, el trabajador efectúe horas extraordinarias de fuerza mayor, el tiempo de desplazamiento empleado desde el domicilio hasta el lugar de realización, así como el regreso, sin que tenga la consideración de horas extraordinarias, se indemnizará económicamente con la cuantía que corresponda a éstas, según la categoría profesional que ostente. Asimismo, se abonarán los kilómetros realizados, según la cuantía establecida en cada momento para el supuesto de utilización de vehículo propio.

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

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia, la Comisión de Seguimiento de Horas Extraordinarias, compuesta por tres representantes de la Dirección y tres de los trabajadores, se reunirá mensualmente al objeto de examinar la documentación pertinente, la cual especificará las causas de las horas extraordinarias realizadas, la distribución por Servicios, así como la cantidad realizada por cada trabajador. La referida documentación obrará en poder de los representantes de los trabajadores, al menos, una semana antes de la correspondiente reunión mensual.

Igualmente, se informará del tiempo utilizado por desplazamiento cuando la realización de horas extraordinarias tenga su causa por fuerza mayor en día de libranza o por actuación de los retenes.

Artículo 28. *Permisos y licencias.*

Los días de permisos y licencias que se establecen en este artículo tienen la consideración de días naturales, por tanto, de corresponder más de uno, se disfrutarán consecutivamente, debiendo coincidir con las fechas de los hechos que motivan su concesión. En ningún caso podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas.

De coincidir más de una licencia en el mismo período, el trabajador, de entre ellas, podrá optar por la mayor duración.

Los trabajadores que realicen turno de noche tendrán derecho a las mismas licencias, aun cuando los hechos que las motiven se produzcan en horas diurnas.

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, conviviente o hijo.
3. Dos días por accidente, intervención quirúrgica o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o conviviente. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de cuatro días.

4. Dos días por accidente, intervención quirúrgica o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de hijos, padres, hermanos abuelos y nietos, tanto de consanguinidad como de afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de cuatro días.

Si ambos cónyuges o dos o más hermanos concurren como trabajadores del Canal, los primeros respecto de sus hijos y padres, tanto por consanguinidad como por afinidad, y los segundos respecto de sus padres, podrán, mientras subsista la causa de este permiso, ausentarse del trabajo de manera simultánea o sucesiva.

5. Un día para cirugía ambulatoria o por haber sido asistido de urgencia por procesos que no requieran hospitalización de padres, hijos y cónyuge o conviviente.

6. Tres días en caso de nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de cuatro días.

7. Dos días en caso de fallecimiento de padres, hermanos, abuelos y nietos consanguíneos o afines. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de cuatro días.

8. Un día en caso de fallecimiento de familiares consanguíneos o afines hasta cuarto grado no mencionados en los apartados anteriores. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de dos días.

9. Dos días por traslado del domicilio habitual.

10. Siete días por asuntos propios dentro del período comprendido entre el uno de julio al treinta de junio, si el trabajador se encuentra en la situación de activo durante todo el período, en caso contrario, los días a disfrutar serán proporcionales al tiempo trabajado. Estos días no se incluyen en el cómputo anual de jornada de trabajo.

Cuando por causa de la organización de Servicio no se puedan disfrutar los días por asuntos propios en las fechas solicitadas por el trabajador, se concederán en otras fechas, siempre dentro del mencionado período, excepto cuando sea para examen del permiso de conducir o para la asistencia y participación en actividades sindicales, debidamente justificadas, de los afiliados a las Secciones Sindicales que tengan representación en el Comité de Empresa.

11. Para concurrir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios académicos o profesionales, siempre que la celebración de los mismos coincida con la jornada de trabajo y por el tiempo imprescindible.

12. 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 cómputo 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 por 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) el cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su

vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral; 4) la asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente, como miembro del mismo.

13. Las trabajadoras embarazadas, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, podrán ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo imprescindible, siempre que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

14. En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un período de descanso diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo. El período 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, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los supuestos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de diecisiete semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la misma.

15. 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 podrán dividir en dos fracciones o bien, a voluntad de las interesadas, podrán sustituir este derecho por una reducción de media hora diaria de su jornada con la misma finalidad, correspondiendo su concreción horaria al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

En caso de que la trabajadora elija la reducción de media hora diaria al comienzo o al final de la jornada normal, podrá acumular dicha fracción de tiempo para disfrutar el equivalente de todo el periodo de lactancia que le corresponda en días completos. Su disfrute deberá ser siempre inmediatamente después de la finalización del descanso retribuido por maternidad previsto en el apartado anterior.

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

16. Los trabajadores con hijos menores de 12 años dispondrán de un crédito de hasta 12 horas al año para acompañar a éstos al médico especialista infantil.

Las referidas consultas deberán quedar justificadas convenientemente.

b) Licencia sin sueldo.

Podrán concederse licencias sin sueldo hasta un período máximo de doce meses cada dos años.

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 del Comité de Empresa si la licencia denegada fuese igual o superior a 30 días.

Artículo 29. *Servicio Militar o Servicio Social Sustitutorio.*

Los trabajadores durante el cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutorio, 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.

En todo caso, la reincorporación del mismo deberá solicitarse con 15 días de antelación.

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

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

a) El 100 por 100 del salario base y antigüedad, 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 salario base y antigüedad cuando no tengan cargas familiares.

Si, durante la prestación del servicio militar o social sustitutorio, se percibiera 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 30. *Excedencia.*

1. Excedencia voluntaria.

a) 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 cuatro meses ni superior a cinco años; 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. Sólo 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 esta 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 período de dos años de servicios efectivos prestados al Canal, contados a partir de la fecha de reingreso.

El trabajador deberá solicitar su reingreso dentro de un plazo mínimo de dos meses anteriores al término del plazo solicitado, quedando obligado el Canal a comunicar al trabajador la existencia o inexistencia de vacante en el plazo de un mes.

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

b) Los trabajadores incurso en incompatibilidad, de conformidad con la Ley 53/84, de 26 de diciembre, y Real Decreto 598/85, de 30 de abril, serán declarados en la situación de excedencia voluntaria regulada en este artículo, ya sea como consecuencia de opción realizada por ellos mismos, ya sea por declaración expresa de la Administración competente. En estos supuestos, no será de aplicación el plazo mínimo de un año de servicios prestados que se señala en el párrafo primero, ni los topes de duración mínima y máxima allí indicados.

El reingreso al servicio activo deberá solicitarse en el plazo de dos meses desde que cese la situación que motivó la incompatibilidad, extinguiéndose la relación de no solicitarse en el indicado plazo.

El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su categoría y especialidad. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba, siempre que reúna los requisitos, podrá optar a ella o esperar a que se produzca la que a su categoría y especialidad corresponde. Este reingreso preferente estará condicionado a la aplicación previa de lo establecido sobre provisión de vacantes en turno de traslado.

El reingreso 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.

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 o elección para Diputado o Senador de las Cortes Generales, Asambleas Autonómicas, Alcalde y Concejales de Ayuntamiento o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas, Comunitarias o Internacionales con nivel mínimo de Director General en la Administración Autonómica o de Director de Servicios, Subdirector General en la Administración Central y sus equivalentes en las Municipales, Comunitarias o Internacionales.

El reingreso 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 cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

3. Excedencias especiales.

a) Para atender al cuidado de cada hijo se tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años.

Los sucesivos hijos o un nuevo sujeto causante darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia se computará a efectos de antigüedad.

La reincorporación se realizará de forma automática y durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, jornada 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 por tiempo ilimitado, de tal forma que puedan pedir su reingreso en el Canal con los mismos derechos y obligaciones que se establecen para los supuestos de excedencia voluntaria.

4. Excedencia por prestación de servicios en empresa participada por el Canal de Isabel II.

El trabajador fijo que pase a desarrollar su trabajo en una empresa participada por el Canal o en un centro de trabajo o institución dependiente de éste, cuyo personal no se encuentre sujeto al presente Convenio Colectivo, mantendrá suspendido su contrato de trabajo, produciéndose el reingreso automático cuando cese la prestación por causas no imputables al trabajador, lo cual se llevará a cabo en puesto de trabajo correspondiente a la categoría profesional ostentada en el momento de iniciarse la referida suspensión, siempre que, como mínimo, se haya permanecido dos años en la nueva empresa, salvo por causas justificadas que exijan el retorno anticipado.

El régimen salarial al retornar, con los valores vigentes según Convenio Colectivo, será el siguiente:

Salario correspondiente a la categoría profesional ostentada en el momento de iniciarse la suspensión del contrato.

Complemento de destino, en su caso, del puesto que pase a desempeñar en el momento del reingreso.

Si producido el reingreso, el nivel salarial del nuevo puesto fuera inferior al del puesto desempeñado en el momento de la suspensión del contrato, se producirá la consolidación conforme a lo señalado en el artículo 68.4, computándose el tiempo de la excedencia para la consolidación.

En cualquier caso, al personal reingresado, durante los dos primeros años siguientes a su reingreso, se le garantizará el importe del salario puesto correspondiente al nivel del que ocupaba antes de producirse la suspensión del contrato. Este complemento personal transitorio será la diferencia entre dicho salario puesto y la suma de los conceptos anteriores.

Complemento personal no absorbible, compensador de la potencial promoción económica y profesional no producida en el Canal durante el tiempo de suspensión del contrato, según la siguiente fórmula:

$$CP = \frac{SP \times N}{100}$$

CP: Complemento personal no absorbible.

SP: Salario puesto.

N: Número de años. Mínimo 2, máximo 5.

El tiempo que el trabajador permanezca en excedencia computará para el devengo del complemento por antigüedad.

El reingreso deberá ser solicitado dentro de los dos meses siguientes al cese de la prestación de servicios en la empresa participada, centro de trabajo o institución dependiente del Canal de Isabel II quedando, en caso contrario, extinguida la relación laboral con el Canal.

TÍTULO III

Clasificación Profesional

Artículo 31. *Grupos y categorías profesionales.*

El personal sujeto al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, en función de los requisitos de titulación y de experiencia exigible, así como por la actividad desarrollada, se clasifica en alguno de los grupos, categorías y niveles profesionales siguientes:

Grupo	Categoría	Nivel
Técnicos Titulados.	Titulado Superior.	9
	Titulado Medio.	8
Mandos Intermedios.	Encargado.	7
	Capataz.	6
	Jefe de Equipo:	
	Administrativo.	7
	Técnico.	7
	Auxiliar Oficina.	6
	Subalternos.	5
Técnicos.	Técnico A.	6
	Técnico B	5
Administrativos.	Administrativo.	5
Oficios	Oficial A.	4
	Oficial B.	3
Auxiliares.	Auxiliar Oficina A.	4
	Auxiliar Oficina B.	3
	Auxiliar Especialista.	3
	Subalterno.	2
	Peón Especialista.	2
	Peón.	1
	Guarda.	1
	Limpiador	1

Artículo 32. *Niveles académicos.*

Los niveles académicos requeridos para ostentar las diferentes categorías profesionales, para turno de nuevo ingreso, se establecen como sigue:

Categoría profesional	Titulación académica
Titulado Superior.	Universitaria de Grado Superior.
Titulado Medio.	Universitaria de Grado Medio.
Encargado.	Formación Profesional 2.º o Ciclo Formativo Específico de Grado Superior.
Capataz.	Formación Profesional 2.º o Ciclo Formativo Específico de Grado Superior.
Jefe de Equipo.	
Técnico.	Formación Profesional 2.º o Ciclo Formativo Específico de Grado Superior.
Administrativo.	Formación Profesional 2.º o Ciclo Formativo Específico de Grado Superior.
Auxiliar de Oficina.	Formación Profesional 1.º o Ciclo Formativo Específico de Grado Medio.

Categoría profesional	Titulación académica
Técnico A y B.	Formación Profesional 2.º o Ciclo Formativo Específico de Grado Superior.
Administrativo.	Formación Profesional 2.º o Ciclo Formativo Específico de Grado Superior o equivalente.
Oficial A y B.	Formación Profesional 1.º o 2.º Ciclo Formativo Específico de Grado Medio o superior.
Auxiliar Oficina A y B.	Formación Profesional 1.º o Ciclo Formativo Específico de Grado Medio o equivalente.
Auxiliar Especialista.	Formación Profesional 1.º o Ciclo Formativo Específico de Grado Medio o equivalente.

La titulación exigible, según los diversos grados académicos y/o ramas/familias profesionales oficiales, estará en función del contenido del puesto.

Las equivalencias de los títulos académicos se regirán por la que, en cada momento, establezca el Ministerio de Educación.

Para ostentar las categorías profesionales de Titulado Superior y Titulado Medio, tendrán validez las titulaciones emitidas por Universidades privadas y extranjeras de reconocido prestigio, con una duración académica equivalente a otras ya homologadas en el marco educativo y con acreditación de cinco años en expedición de títulos.

Artículo 33. *Definición de los grupos y de las categorías profesionales.*

1. Técnicos Titulados.

Se integran en este grupo profesional aquellas categorías que exigen para ser ostentadas estar en posesión de titulación universitaria de grado superior o medio, siendo el contenido general de la prestación muy complejo y especializado.

Comprende las siguientes categorías profesionales:

Titulado Superior.

Pertencen a esta categoría los trabajadores a los que se exija estar en posesión de un título superior de carácter universitario. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, pudiendo coordinar y supervisar las tareas de otros trabajadores que le sean asignados funcionalmente, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo.

Titulado Medio.

Pertencen a esta categoría los trabajadores a los que se exija estar en posesión de un título medio de carácter universitario. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, pudiendo coordinar y supervisar las tareas de otros trabajadores que le sean asignados funcionalmente, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo.

2. Mandos Intermedios.

Se integran en este grupo profesional aquellas categorías que exigen para ser ostentadas estar en posesión de conocimientos suficientes, experiencia profesional y capacidad de mando para dirigir grupos de personas.

Comprende las siguientes categorías profesionales:

Encargado.

Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores cuyas funciones consisten en dirigir y supervisar a los trabajadores que le sean asignados jerárquicamente, bien directamente o a través de los Capataces, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúan y siendo responsable de la disciplina y seguridad de los mismos, incluyendo la propia realización de trabajos de ejecución autónoma.

Capataz.

Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores cuyas funciones consisten, bien directamente o bajo la dependencia de un Encargado, en dirigir y supervisar a los trabajadores que le sean asignados jerárquicamente, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúan y siendo responsable de la disciplina y seguridad de los mismos, incluyendo la propia realización de trabajos de ejecución autónoma.

Jefe de Equipo.

Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores cuyas funciones consisten en dirigir y supervisar a los trabajadores que le sean asignados jerárquicamente en una unidad de trabajo que, generalmente, no admite subdivisiones orgánicas, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúan y siendo responsable de la disciplina y seguridad de los mismos, incluyendo la propia realización de trabajos de ejecución autónoma.

3. Técnicos.

Se integran en este grupo profesional aquéllas categorías que exijan para ser ostentadas estar en posesión de conocimientos y experiencia sobre procesos técnicos altamente especializados.

En base a la complejidad del puesto de trabajo que se desempeña, así como de la especialidad y responsabilidad exigible, las categorías profesionales comprendidas en este grupo son:

- Técnico A.
- Técnico B.

Los trabajadores que ostentan estas categorías profesionales, con iniciativa y responsabilidad, ejecutarán autónomamente los trabajos propios de sus especialidad, pudiendo coordinar funcionalmente y ser ayudados por otros trabajadores.

4. Administrativos.

Se integra en este grupo profesional la categoría de Administrativo, la cual es ostentada por aquellos trabajadores que realizan actividades administrativas de carácter general, tales como las de naturaleza contable, comercial, documentación, comunicación y secretaría, así como aquellas otras de esta índole que son necesarias para el normal funcionamiento de la unidad a la que estén adscritos, pudiendo coordinar funcionalmente y ser ayudados por otros trabajadores.

5. Oficios.

Se integran en este grupo profesional aquellas categorías que exijan para ser ostentadas estar en posesión de cualidades profesionales, conocimientos y experiencia en el desempeño de un oficio o especialidad.

En base a la complejidad del puesto de trabajo que se desempeñe, así como de la autonomía, iniciativa y responsabilidad exigible, las categorías profesionales comprendidas en este grupo son:

Oficial A.
Oficial B.

Los trabajadores que ostentan estas categorías profesionales, a partir de instrucciones iniciales, resolverán cuantas cuestiones se presenten en relación con el trabajo a realizar, responsabilizándose del resultado, pudiendo coordinar funcionalmente y ser ayudados por otros trabajadores.

6. Auxiliares.

Se integran en este grupo profesional aquellas categorías que no exijan para ser ostentadas el conocimiento completo de un oficio o especialidad, realizando labores de apoyo y complementarias en diferentes áreas de actividad.

1. En base a la complejidad del puesto de trabajo que se desempeñe en apoyo a la actividad administrativa o de laboratorio, las categorías profesionales comprendidas en este grupo son:

Auxiliar de Oficina A.
Auxiliar de Oficina B.

Los trabajadores que ostentan estas categorías profesionales realizarán actividades de carácter elemental que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas y métodos de trabajo concretos, requieren cierto grado de iniciativa y de autonomía.

2. Auxiliar Especialista.

Los trabajadores que ostenten esta categoría profesional realizarán actividades relacionadas con la vigilancia de instalaciones, reparaciones menores para la conservación de instalaciones y herramientas, atención del buen orden del espacio interior y exterior de las instalaciones, así como aquellas otras relacionadas con los servicios de hospedaje.

3. En base a la complejidad del puesto de trabajo que se desempeñe en apoyo a la actividad de servicios generales y de oficio, las categorías profesionales comprendidas en este grupo son:

a) Servicios Generales.

Subalterno.

Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores encargados de desarrollar actividades relacionadas con la información y orientación al público, control de acceso a las instalaciones, realización de encargos, ordenación de documentos, manejo de máquinas sencillas de reproducción, así como la colaboración en la atención de las comunicaciones y en el buen orden de las dependencias.

Guarda.

Pertenecen a esta categoría profesional los trabajadores encargados de desarrollar actividades de vigilancia de recintos, de instalaciones y de materiales, cualquiera que sea la naturaleza de los mismos.

Limpiador.

Pertenecen a esta categoría los trabajadores encargados de desarrollar actividades de limpieza de despachos y dependencias, así como del mobiliario y útiles de trabajo, cualquiera que sea su clase y situación.

b) Oficio.

Peón especialista.

Pertencen a esta categoría profesional los trabajadores encargados de desarrollar actividades que, sin constituir propiamente un oficio, requieran conocimientos prácticos elementales.

Peón.

Pertencen a esta categoría profesional los trabajadores encargados de desarrollar actividades rutinarias para cuya realización se requiere, preferentemente, esfuerzo físico.

Las funciones de todas las categorías profesionales podrán realizarse en cualquier área de la Empresa, respetándose, en todo caso, las condiciones laborales de cada trabajador.

Con carácter general, en función de la categoría profesional que se ostente y, en consecuencia, del puesto de trabajo que se desempeñe, los trabajadores deberán conocer a la perfección los materiales, aparatos y maquinaria relacionados con su trabajo, al objeto de emplearlos con los mejores y más productivos resultados, así como su manejo.

La anterior definición de las categorías profesionales tiene carácter indicativo, debiendo, por tanto, entenderse dentro de su contenido cualquier función análoga no descrita. No obstante, para que proceda la aplicación analógica se deberán tener en cuenta los factores que determinan la pertenencia a la misma, tales como iniciativa, autonomía, responsabilidad, conocimientos exigidos y dirección y coordinación de personas o grupos.

Artículo 34. *Puestos de trabajo.*

Todos los puestos de trabajo existentes, así como aquellos otros que, en el futuro, puedan crearse, dispondrán de su correspondiente descripción.

Las actividades a realizar en cada puesto o grupo de puestos de trabajo contemplados en los Anexos IV, V y VI se recogerán en el correspondiente Manual de Funciones.

Artículo 35. *Puestos de estructura, subjefatura y apoyo a estructura.*

1. Puestos de estructura.

Se entiende por puesto de estructura aquél en el que las actividades a desarrollar exceden de las propias de una categoría profesional, en relación a la existencia de determinados niveles de responsabilidad y mando.

Tienen esta consideración, los contemplados en el Anexo VI:

1.1 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 ésta o, en su caso, del Director Gerente.

1.2 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 de Departamento.

2. Puestos de subjefatura o apoyo a estructura.

Se entiende por puestos de subjefatura o apoyo a estructura aquéllos contemplados en el Anexo V, en los que las actividades a desarrollar exceden de las propias de una

categoría profesional, en relación a la existencia de determinados niveles de responsabilidad, mando y asesoría, que podrán crearse cuando las circunstancias así lo aconsejen.

TÍTULO IV

Valoración de Puestos de Trabajo

Artículo 36. *Principios generales.*

La Dirección de la Empresa determinará y definirá la estructura orgánica de la misma, la distribución funcional de los puestos de trabajo y los requisitos exigibles para el acceso a los mismos, informando de ello, con carácter previo, al Comité de Empresa.

De acuerdo con el procedimiento aplicado, los diversos puestos quedan clasificados en quince niveles de contenido, con la retribución que se contempla en el Anexo II.

Para los puestos de trabajo comprendidos en el Anexo IV, se señala la categoría profesional que se ostentará para su desempeño, salvo en los supuestos de realización de funciones de superior categoría.

Artículo 37. *Asignación provisional de nivel.*

La Dirección tendrá la facultad de asignar nivel provisional, mientras se establezca con carácter definitivo, cuando se trate de puestos comprendidos entre los niveles X al XV de nueva creación o de puestos ocupados por personal de nuevo ingreso durante el período de prueba. Para los puestos de nueva creación comprendidos entre los niveles I al IX se asignará con carácter provisional, en tanto en cuanto se valore definitivamente, el nivel inferior de cada categoría.

Artículo 38. *Comisión de valoración.*

1. Funciones.

- a) Valorar los puestos de trabajo de nueva creación.
- b) Revisar la valoración de puestos ya existentes que puedan haber sufrido modificación en su contenido.

Los criterios para proceder a la revisión de valoración quedan establecidos como sigue:

1. La revisión se realizará sobre el puesto de trabajo en su totalidad, comprendiendo éste a todos los trabajadores que lo ocupan, no parcialmente de alguno/s de sus ocupantes.

2. El puesto a revisar habrá de estar previamente creado, no pudiendo significar su revisión, directa o indirectamente, cambio de categoría profesional y/o puesto.

3. No se entenderá como modificación en el contenido del puesto de trabajo el uso de herramientas relacionadas con el mismo que el trabajador tiene obligación de conocer, como así queda recogido en el penúltimo párrafo del artículo 33 de la presente norma.

4. Igualmente no se entenderá como modificación en el contenido del puesto de trabajo la realización de funciones análogas no descritas en el mismo, aspecto éste que, asimismo, queda recogido en el último párrafo del anteriormente mencionado artículo 33.

Para ello, los miembros de la Comisión de Valoración dispondrán del Manual de Valoración y de la descripción detallada de los diversos puestos.

2. Composición.

Estará compuesta por ocho miembros, cuatro designados por la Dirección de la Empresa y cuatro por la representación de los trabajadores.

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

3. Adopción de acuerdos.

Los acuerdos de esta Comisión Mixta serán adoptados por mayoría de sus miembros. En el supuesto de no producirse acuerdo sobre los puestos comprendidos entre los niveles I al IX se mantendrá el nivel ya establecido o el asignado con carácter provisional. Si el desacuerdo se produce en relación con puestos comprendidos entre los niveles X al XV decidirá la Dirección de la Empresa.

4. Reuniones.

La Comisión de Valoración, que podrá ser convocada por la Dirección de la Empresa o por el Comité de Empresa, se reunirá una vez al año al objeto de:

- a) Asignar nivel definitivo a los puestos de nueva creación.
- b) Estudiar las posibles modificaciones habidas en el contenido de los puestos ya existentes.

Artículo 39. *Procedimiento de revisión.*

1. La revisión de la valoración de los puestos de trabajo podrá ser solicitada por la Dirección de la Empresa o por el Comité de Empresa. A estos efectos, facilitado por el Departamento de Gestión de Recursos Humanos, se cumplimentará impreso normalizado, del que se dará traslado a la otra parte en un plazo no superior a 15 días.

2. En el orden del día de las reuniones anuales se incluirán las solicitudes de revisión de valoración que serán comunicadas a la otra parte con una antelación mínima de 30 días.

3. El Departamento de Gestión de Recursos Humanos notificará a los trabajadores afectados el acuerdo adoptado en el plazo de 30 días.

Artículo 40. *Efectos de la revisión.*

1. Si la revisión de la valoración o la valoración definitiva de un puesto de trabajo implica cambio de nivel retributivo, sea este superior o inferior, los efectos económicos que se deriven serán aplicables desde la fecha en que se presentó la solicitud de revisión. No obstante, si la valoración conlleva inferior nivel, se garantizará al trabajador, como complemento «ad personam», la diferencia existente mientras desempeñe el puesto de trabajo.

2. La modificación de nivel retributivo de un puesto de trabajo no conllevará cambio de categoría profesional del trabajador que lo desempeña.

TÍTULO V

Selección y Formación

CAPÍTULO I

Selección

Sección 1.ª Contratación por Tiempo Indefinido

Artículo 41. *Principios generales.*

1. La provisión de los puestos de trabajo vacantes se realizará teniendo en cuenta los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

2. Las normas de contratación e ingreso habrán de someterse, en cada momento, a lo establecido por la normativa específica del Canal de Isabel II y cuantas otras se convengan en esta materia.

3. El orden de provisión de vacantes, salvo para los puestos de trabajo de Libre Designación y, en su caso, la reasignación de recursos excedentes por cualquier causa, será el siguiente:

- 1.º Turno de traslado.
- 2.º Turno de promoción.
- 3.º Turno de nuevo ingreso.

Artículo 42. *Turno de traslado.*

El sistema de provisión será el de concurso, pudiendo tomar parte los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo con relación jurídico-laboral de carácter indefinida.

1. Requisito mínimo.

Llevar, al menos, un año ocupando el actual puesto de trabajo de categoría y especialidad correspondiente a la vacante convocada, excepto cuando el trabajador haya sido trasladado en aplicación del artículo 16.3.c) en cuyo caso no será exigible el plazo de un año.

No obstante, los trabajadores que desempeñen los puestos de trabajo de Jefe de Equipo Administrativo Comercial y Administrativo Comercial, para poder trasladarse a otro puesto de trabajo, respectivamente, de Jefe de Equipo Administrativo y Administrativo, deberán haber permanecido, al menos, cinco años en el desempeño de aquéllos.

El requisito mencionado deberá poseerse en el momento de entregar la solicitud, dentro del plazo de presentación de instancias de la convocatoria.

2. Fase de concurso.

2.1 Experiencia interna en el Canal en puesto de trabajo igual o afín al que se opta: 1 punto por año o la fracción que resulte por mes trabajado.

2.2 Formación específica relacionada con el puesto de trabajo convocado:

Cursos de formación realizados, acreditados mediante título o certificado de aprovechamiento o certificado de asistencia.

Puntos	Duración del curso
0,25	≥ 15 h. < 50 h.
0,50	≥ 50 h. < 100 h.
1,00	≥ 100 h. < 300 h.
1,50	≥ 300 h.
Máximo 7 puntos	

A los cursos con certificado de aprovechamiento se les aplicará un coeficiente multiplicador de 2.

Se obtendrá certificado de aprovechamiento tras superar las pruebas establecidas a tal efecto que tendrán carácter voluntario en los cursos para el desempeño del puesto y carácter obligatorio en los cursos de desarrollo profesional.

2.3 Antigüedad en la Empresa: 0,20 puntos por año completo o la fracción que resulte por mes trabajado, máximo 2 puntos.

2.4 Residencia en el mismo municipio que el del centro de trabajo al que pertenece la vacante convocada: 1 punto, excepto cuando el centro de trabajo donde se encuentre

adscrito el trabajador que concursa, coincida con el de la vacante convocada, en cuyo caso la puntuación será de 0 puntos.

3. Prueba de conocimientos.

Las vacantes del Grupo Profesional de Técnicos Titulados podrán, si las circunstancias de adecuación del puesto, tales como el grado de especialización requerida o la diversidad de titulaciones admisibles para el perfil del puesto, conllevar la superación de una prueba que acredite los conocimientos específicos relacionados con la actividad a desarrollar en el puesto de trabajo convocado.

La mencionada prueba se efectuará en todos los casos para los puestos de Jefes de Equipo Administrativo, con la siguiente excepción: si en el Departamento donde se convoca la vacante existieran trabajadores que desempeñaran dicho puesto con diferente jornada a la convocada, éstos tendrán prioridad en la cobertura, quedando excluidos de la obligación de realizar la prueba de conocimientos.

Se publicará, anexo a la convocatoria, programa sobre el que versará la prueba de conocimientos específicos. Para la valoración de los méritos y la realización de la prueba se designará un Tribunal de Selección de conformidad con lo que establece el artículo 47.2. La prueba se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario para su superación obtener una puntuación mínima de 5 puntos. La puntuación final del concurso, vendrá determinada por la suma de la calificación obtenida por los candidatos que superen la prueba específica y la calificación de la fase de concurso. Las plazas serán adjudicadas a los candidatos que hayan obtenido mayor puntuación.

4. Otras disposiciones.

4.1 Las plazas convocadas se adjudicarán por orden de puntuación obtenida, estableciéndose, para el caso de calificación igual, la siguiente prioridad:

- 1.º Traslados Forzosos.
- 2.º Puntuación de Formación.
- 3.º Puntuación Experiencia interna.
- 4.º Puntuación Antigüedad.

4.2 Una vez efectuada por la Comisión de Traslados la propuesta de adjudicación de puestos, salvo por causa de fuerza mayor, circunstancias personales u organizativas debidamente justificadas y con el acuerdo de la Comisión Paritaria, aquélla se entiende como irrenunciable.

4.3 Los méritos referidos a la experiencia interna del candidato seleccionado para ocupar un puesto por traslado, pasarán a computarse con cero puntos para nuevos traslados, iniciándose nuevo cómputo a partir de la fecha de publicación definitiva del resultado del traslado.

4.4 Las vacantes que se produzcan una vez adjudicados los puestos por turno de traslado, así como las no cubiertas por este sistema, se convocarán en turno de promoción, una vez reingresados los excedentes voluntarios, si los hubiere.

Artículo 43. Turno de promoción.

El sistema de provisión será mediante concurso-oposición, pudiendo tomar parte los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo con relación jurídico-laboral de carácter indefinida, siempre que se haya superado el correspondiente período de prueba.

1. Requisitos mínimos.

No desempeñar puesto de trabajo, de igual perfil profesional ni ostentar igual categoría profesional y especialidad.

Poseer la titulación académica necesaria para los puestos de trabajo correspondientes al grupo profesional de Técnicos Titulados.

Para el resto de los puestos de trabajo incluidos en el Anexo IV se deberá poseer el nivel de titulación exigida en el art. 32 de Niveles Académicos en la Rama o Familia Profesional adecuada al puesto convocado, o bien tener acreditado un mínimo de 100 horas de formación en conocimientos específicos contenidos en el programa de la convocatoria o poseer la experiencia exigida en las bases de la citada convocatoria.

Los requisitos mencionados deberán poseerse en el momento de entregar la solicitud, dentro del plazo de presentación de instancias de la convocatoria.

2. Fase de concurso.

No tendrá carácter eliminatorio, valorándose los méritos conforme al siguiente baremo:

Experiencia externa al Canal en categoría profesional y especialidad correspondiente al puesto al que se opta: 0,30 puntos por año completo o la fracción que resulte por mes trabajado, máximo 1 punto.

Experiencia interna en el Canal en puesto de trabajo igual o afín al que se opta: 0,50 puntos por año completo o la fracción que resulte por mes trabajado, máximo 2 puntos.

Formación específica relacionada con el puesto de trabajo convocado:

Cursos de formación realizados acreditados mediante título o certificado de aprovechamiento o certificado de asistencia diferentes de los aportados para justificar el requisito de Formación.

Puntos	Duración del curso
0,25	≥ 15 h. < 50 h.
0,50	≥ 50 h. < 100 h.
1,00	≥ 100 h. < 300 h.
1,50	≥ 300 h.
Máximo 4 puntos.	

A los cursos con certificado de aprovechamiento se les aplicará un coeficiente multiplicador de 2.

Se obtendrá certificado de aprovechamiento tras superar las pruebas establecidas a tal efecto que tendrán carácter voluntario en los cursos para el desempeño del puesto y carácter obligatorio en los cursos de desarrollo profesional.

Publicaciones en revistas especializadas, comunicaciones-ponencias en seminarios o jornadas técnicas, impartición de cursos de formación relacionados con el puesto convocado: 0,1 puntos, máximo 0,5 puntos.

Al objeto de garantizar la correcta adecuación de los candidatos en aquellos puestos de Técnicos Titulados y Mandos Intermedios, por requerir estos puestos de especial responsabilidad, capacidad para el manejo de equipos o superior especialización, se establecerán las pruebas de evaluación de potencial y competencias requeridas para cada puesto, que serán realizadas por la Dirección de la Empresa y tendrán un valor mínimo de 1 punto y un valor máximo de 12 puntos. Las mencionadas pruebas no serán de aplicación en la fase de concurso para el puesto de Jefe de Equipo Administrativo Comercial, por estar incluidas como prueba eliminatoria en la fase de oposición.

3. Fase de oposición.

Tendrá carácter eliminatorio y constará de las siguientes pruebas:

a) Pruebas teóricas.

Permitirán evaluar los conocimientos teóricos generales relacionados con el puesto. Estas pruebas serán obligatorias para todos los aspirantes.

b) Pruebas prácticas.

Permitirán evaluar la aplicación de los conocimientos, así como la habilidad o destreza en el ejercicio profesional. Estas pruebas serán obligatorias para todos los aspirantes.

c) Pruebas de evaluación de potencial y competencias.

Permitirán evaluar la correcta adecuación de los candidatos en los puestos Jefe de Equipo Administrativo Comercial y Administrativo Comercial.

Artículo 44. *Turno de nuevo ingreso.*

Una vez resuelto el concurso-oposición en el turno de promoción, las plazas vacantes, por falta de aspirantes o por no haber superado éstos el nivel mínimo exigido, se cubrirán mediante oferta de trabajo al exterior de la Empresa.

1. Fase de Concurso.

No tendrá carácter eliminatorio, valorándose los méritos conforme al siguiente baremo:

Experiencia externa al Canal en categoría profesional y especialidad correspondiente al puesto al que se opta: 0,50 puntos por año completo o la fracción que resulte por mes trabajado, máximo 2 puntos.

Experiencia interna en el Canal en puesto de trabajo igual o afín al que se opta: 0,50 puntos por año completo o la fracción que resulte por mes trabajado, máximo 2 puntos.

Formación específica relacionada con el puesto de trabajo convocado:

Cursos de formación realizados, acreditados mediante título o certificado de aprovechamiento o certificado de asistencia:

Puntos	Duración del curso
0,50	≥ 50 h. < 100 h.
1,00	≥ 100 h. < 300 h.
1,50	≥ 300 h.
Máximo 4 puntos.	

A los cursos con certificado de aprovechamiento se les aplicará un coeficiente multiplicador de 2.

Publicaciones en revistas especializadas, comunicaciones-ponencias en seminarios o jornadas técnicas, impartición de cursos de formación relacionados con el puesto convocado: 0,1 puntos, máximo 0,5 puntos.

2. Fase de oposición.

Tendrá carácter eliminatorio y constará de las siguientes pruebas:

a) Pruebas teóricas.

Permitirán evaluar los conocimientos teóricos generales relacionados con el puesto. Estas pruebas serán obligatorias para todos los aspirantes.

b) Pruebas prácticas.

Permitirán evaluar la aplicación de los conocimientos, así como la habilidad o destreza en el ejercicio profesional. Estas pruebas serán obligatorias para todos los aspirantes.

c) Pruebas de evaluación de potencial y competencias.

Permitirán evaluar la correcta adecuación de los candidatos en los puestos del grupo profesional de Técnicos Titulados y Mandos Intermedios y Administrativo Comercial.

Artículo 45. *Disposiciones comunes para los turnos de promoción y nuevo ingreso.*

1. Puntuación de las pruebas:

a) Prueba teórica.

Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario obtener una puntuación mínima de 5 puntos.

b) Prueba práctica.

Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario obtener una puntuación mínima de 5 puntos.

c) Prueba de evaluación de potencial y competencias.

Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario obtener una puntuación mínima de 5 puntos.

La puntuación final vendrá determinada por la suma de las calificaciones obtenidas en cada una de las distintas pruebas.

2. Adjudicación de plazas.

Las plazas serán adjudicadas a los aspirantes que, sumadas las calificaciones de las diferentes fases, hayan obtenido la mayor puntuación. Para los puestos del Grupo Profesional de Técnicos Titulados en el turno de nuevo ingreso, la adjudicación se realizará atendiendo a la adecuación de los candidatos que han obtenido plaza a las características de los puestos vacantes siendo informado el Comité de Empresa cuando esta elección represente variación en el orden establecido por la puntuación final.

Asimismo y para el citado Grupo Profesional de Técnicos Titulados, si las circunstancias de la convocatoria lo requieren, se podrán realizar pruebas específicas complementarias en función de las especialidades requeridas al objeto de conseguir una mayor adecuación de los candidatos aprobados al puesto a ocupar.

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

- 1.º Puntuación en las pruebas prácticas.
- 2.º Puntuación en las pruebas teóricas.
- 3.º Puntuación en el concurso.
- 4.º Antigüedad en el Canal (excepto turno de nuevo ingreso).

3. Orden de las pruebas.

El orden de las distintas pruebas a realizar se determinará en función de las características de cada convocatoria.

4. Turno de promoción y nuevo ingreso.

Se podrán publicar, con el acuerdo del Comité de Empresa, convocatorias en turno de Promoción y Nuevo Ingreso conjuntamente. Ambas convocatorias tendrán el mismo temario, y los aspirantes presentados en cada una de ellas realizarán el mismo examen teórico y práctico. La fase de méritos será específica para cada turno. Una vez corregidas y valoradas las pruebas, los aspirantes en turno de promoción que superen la convocatoria tendrán prioridad en la ocupación y elección de las vacantes convocadas.

Artículo 46. *Anuncio de las plazas.*

Las plazas objeto de convocatoria por turno de traslado, de promoción y de nuevo ingreso se anunciarán en todos los centros de trabajo. Las correspondientes al turno de nuevo ingreso, además, lo serán por el sistema más adecuado en cada caso, procurando siempre la mayor publicidad. Previamente se informará al Comité de Empresa para que, en el plazo de tres días hábiles, pueda realizar las observaciones oportunas, y designar los correspondientes vocales del Tribunal de Selección en los turnos de promoción y nuevo ingreso, y de dos días hábiles en el turno de traslado.

Transcurrido dicho plazo sin haber recibido comunicación alguna al respecto, continuará el proceso selectivo, designando la Dirección de la Empresa los miembros que deban formar parte del órgano seleccionador.

En el anuncio de convocatorias se harán constar, como mínimo, los siguientes datos:

1. Turno de traslado.

Denominación del puesto y categoría profesional y especialidad que se debe ostentar.

Destino, centro de trabajo y término municipal.

Jornada de trabajo.

Requisitos que habrán de cumplir los aspirantes.

Baremo profesional para la fase de concurso.

Plazo de admisión de solicitudes y fecha de finalización del mismo.

2. Turno de promoción y de nuevo ingreso.

Denominación del puesto, indicando la categoría profesional que le corresponde.

Destino, centro de trabajo y término municipal.

Jornada de trabajo.

Requisitos que habrán de cumplir los aspirantes.

Baremo profesional para la fase de concurso.

Pruebas a realizar, puntuación de las mismas y programa de materias.

Actividades a realizar.

Composición del Tribunal.

Plazo de admisión de solicitudes y fecha de finalización del mismo.

Artículo 47. *Órganos de Selección.*

1. Comisión mixta de traslados.

Compuesta por tres representantes de la Dirección de la Empresa y por tres del Comité de Empresa, será la encargada de valorar los méritos alegados por los aspirantes en el turno de traslado.

2. Tribunales.

Compuestos por un Presidente y dos Vocales nombrados por la Dirección de la Empresa y por otros dos Vocales nombrados por el Comité de Empresa, serán los encargados de valorar los méritos aportados por los aspirantes en la fase de concurso y de elaborar y calificar las pruebas teóricas y prácticas en la fase de oposición de las convocatorias de promoción y de nuevo ingreso, según lo establecido en los artículos 43 y 44.

El Presidente del Tribunal, en todas y cada una de las fases del proceso selectivo, velará por el deber de sigilo profesional a que vienen obligados todos los miembros del Tribunal.

En la sesión de constitución, los miembros del Tribunal formularán declaración de no encontrarse incurso en ninguna de las causas de abstención establecidas por la ley.

Bajo su responsabilidad, el Presidente adoptará las medidas de seguridad que estime oportunas a fin de garantizar el máximo rigor en el proceso de elaboración y custodia de los ejercicios. Para ello, siempre que la naturaleza de las pruebas y el número de aspirantes lo permita, el Tribunal determinará el contenido del ejercicio en la misma sesión en que éste haya de realizarse.

En caso de que, por la duración de los ejercicios, la complejidad de éstos o por el número elevado de aspirantes, no sea posible utilizar el sistema anterior, el Presidente será quien determine el contenido de las preguntas o pruebas concretas en que ha de consistir el ejercicio, de entre las facilitadas por los restantes miembros del Tribunal, evitando que nadie, incluidos éstos, puedan tener acceso al mismo hasta la sesión de celebración de las pruebas.

Los Vocales serán trabajadores que, posean igual o superior categoría y especialidad que la correspondiente a la plaza convocada, o que, ocupen puestos de estructura, subjerarquía o apoyo a estructura relacionados con la vacante convocada. En los supuestos en que no sea posible cumplir el requisito de especialidad, se designará a quien la posea más afín con la plaza convocada.

Todos los miembros actuarán con voz y voto, tomando los acuerdos por mayoría.

Cuando no existan en la Empresa trabajadores con los requisitos necesarios para constituir el Tribunal, u otras circunstancias así lo aconsejen, podrán formar parte, siempre que acrediten poseer titulación, especialidad y experiencia igual o superior a la requerida, personas ajenas a ella.

Para realizar las funciones de Secretario se designará a un miembro del Tribunal, que levantará acta de lo acontecido en cada sesión.

Finalizadas las actuaciones del Tribunal, éste remitirá a la Dirección de la Empresa la relación de aspirantes que han superado las pruebas de la convocatoria y la relación de aspirantes propuestos para cubrir las plazas convocadas, que en ningún caso podrá ser superior a las que figuren en las bases de la convocatoria.

En el caso de que en las bases de la convocatoria se contemplen pruebas que son competencia de la Dirección de la Empresa, el Tribunal, una vez finalizadas sus actuaciones, remitirá a la Dirección de la Empresa la relación de aspirantes que han superado las pruebas bajo su competencia, para que la misma realice las que le corresponden y, tras su resolución, elabore la relación de aspirantes propuestos para cubrir las plazas convocadas, que en ningún caso podrá ser superior a las que figuren en las bases de la convocatoria.

Una vez finalizado el proceso selectivo, la Dirección de la Empresa remitirá copia del Acta final al Comité de Empresa. Asimismo, le informará de los aspirantes que, aún habiendo superado las pruebas de las convocatorias por el turno de Nuevo Ingreso, no obtuvieron plaza.

El nombramiento como miembro del Tribunal será irrenunciable salvo causa justificada documentalmente o por aplicación de lo señalado en el párrafo tercero del apartado 2 del presente Artículo. Los exámenes se podrán realizar fuera de la jornada laboral de los miembros del Tribunal. Se establece una compensación económica de 30,05 euros para cada uno de los miembros del Tribunal por cada una de las pruebas que preparen, del mismo modo se compensará con 42,07 euros cada sesión realizada fuera de la jornada de

trabajo de los miembros del Tribunal. En caso de que la sesión se celebre en su totalidad dentro de la jornada de trabajo, los miembros del Tribunal percibirán, en su caso, la indemnización correspondiente por gastos de kilometraje.

Artículo 48. *Instancias, presentación de documentos y admisión de aspirantes.*

1. Las instancias solicitando tomar parte en las pruebas selectivas se ajustarán al modelo oficial vigente en cada momento, debiendo presentarse, desde el anuncio de la convocatoria, en los plazos que se indican:

Turno de traslado: 9 días naturales.

Turno de promoción: 9 días naturales.

Turno de nuevo ingreso: 9 días naturales.

Los trabajadores de plantilla que, por encontrarse de vacaciones o de baja por enfermedad, no hayan podido presentar la solicitud en el plazo arriba indicado, previa justificación, podrán hacerlo hasta que se haga pública la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos.

2. Junto a la instancia se presentará copia de los documentos que acrediten estar en posesión de los requisitos mínimos que se especifiquen para cada convocatoria, así como de los méritos alegados.

3. Finalizado el plazo de presentación de instancias, se hará pública la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos en un plazo no superior a veinte días naturales, haciendo constar la identidad de estos últimos, con indicación de la causa de no admisión.

Los aspirantes excluidos dispondrán de un plazo de tres días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la referida lista para subsanar, si procede, el defecto que haya motivado la exclusión.

Transcurrido dicho plazo, se procederá a la publicación de la lista definitiva de aspirantes admitidos, indicando en la misma, para el turno de promoción y nuevo ingreso, el lugar, día y hora de celebración de la primera prueba, con una antelación mínima de ocho días naturales. La celebración de las siguientes pruebas será anunciada oportunamente por el Tribunal, comunicándolo personalmente, siempre que sea posible, a los aspirantes admitidos.

Artículo 49. *Aspirantes seleccionados.*

Concluidas las actuaciones que son competencia de la Comisión Mixta de Traslados o del Tribunal, éstos, atendiendo a lo señalado en el artículo 47, entregarán a la Dirección de la Empresa la relación de aspirantes que han superado las pruebas bajo su competencia y, en su caso, la relación de aspirantes propuestos para cubrir las plazas convocadas, la cual se hará pública en un plazo no superior a 20 días.

Una vez finalizadas la totalidad de las pruebas que componen cada una de las convocatorias, la Dirección de la Empresa hará pública la relación de aspirantes propuestos para cubrir las plazas convocadas, en un plazo no superior a 20 días.

Finalizado el proceso selectivo, salvo en las convocatorias de traslado, el Servicio Médico determinará la aptitud de los aspirantes para posibilitar su incorporación al puesto, tras examinar su historial clínico y realizar las pruebas adicionales necesarias en aquellos puestos que por sus características peculiares lo requieran. De resultar negativo el informe de aptitud, se incluirá al siguiente aspirante de mayor puntuación de entre los aprobados sin plaza.

En aquellos casos de no aptitud en el turno de promoción, el trabajador podrá aportar en un plazo no superior a quince días informe ajeno al emitido por el Servicio Médico de la Empresa, adoptando la decisión final el citado Servicio Médico.

La incorporación a los respectivos destinos se producirá, en el plazo de dos meses desde la publicación, por parte de la Dirección, de la relación de aspirantes propuestos para cubrir las plazas convocadas. Transcurrido este plazo, sin causa que lo justifique, el

trabajador que haya concurrido por el turno de traslado o de promoción comenzará a percibir las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto de trabajo. De igual modo, para el turno de promoción, a partir de esta fecha, se computará la experiencia interna para el cálculo de este mérito en futuros procesos selectivos.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa, con carácter previo a que se produzca, la fecha de incorporación de personal por los turnos de nuevo ingreso, promoción, traslado y por contratación temporal.

Artículo 50. *Reclamaciones.*

1. Contra las actuaciones del Tribunal, se formulará, en primera instancia, reclamación ante dicho órgano en el plazo de tres días hábiles y, ante su resolución se podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa.

El Tribunal presentará, si lo solicita el reclamante, el ejercicio realizado y la calificación obtenida.

2. Contra las actuaciones de la Dirección de la Empresa, los aspirantes podrán reclamar ante la misma en el plazo de tres días hábiles y, ante su resolución, ejercitar las acciones legales pertinentes.

Artículo 51. *Desarrollo temporal del turno de traslado.*

Desde la fecha del anuncio de la relación definitiva de aspirantes admitidos hasta la de la valoración de los méritos no podrá transcurrir un período de tiempo superior a treinta días naturales.

Desde la fecha de la valoración de los méritos hasta la de la propuesta a la Dirección de la Empresa de los aspirantes seleccionados no podrá transcurrir un período de tiempo superior a quince días naturales.

El incumplimiento de los plazos arriba señalados, salvo por causas justificadas, que serán valoradas por el Tribunal, motivará el cese del Presidente y el nombramiento de otro nuevo.

Artículo 52. *Desarrollo temporal del turno de promoción y de nuevo ingreso.*

Desde la fecha del anuncio de la relación definitiva de aspirantes admitidos hasta la de la realización de las pruebas teóricas y prácticas no podrá transcurrir un período de tiempo superior a sesenta días naturales.

Desde la fecha de la realización de las pruebas teóricas y prácticas hasta la de la propuesta a la Dirección de la Empresa de los aspirantes seleccionados no podrá transcurrir un período de tiempo superior a los treinta días naturales.

El incumplimiento de los plazos arriba señalados, salvo por causas justificadas, que serán valoradas por el Tribunal, motivará el cese del Presidente y el nombramiento de otro nuevo.

Artículo 53. *Libre contratación.*

La Dirección de la Empresa se reserva anualmente para libre contratación, sin someterse a los turnos establecidos anteriormente, un uno por 100 del total de la plantilla, al objeto de cubrir aquellos puestos correspondientes a la categoría profesional de Titulado Superior y Titulado Medio que requieran especial cualificación, por reorganización o por inicio de nuevas actividades, debiendo comunicarse al Comité de Empresa la utilización fundamentada de esta reserva.

Artículo 54. *Libre designación.*

Los puestos de trabajo de los Anexos V y VI serán cubiertos mediante libre designación por la Dirección de la Empresa entre trabajadores fijos de plantilla, salvo para aquellos puestos que por sus exigencias de formación, responsabilidad o mando lo sean por libre contratación.

El trabajador que desempeñe un puesto de libre designación podrá ser removido del mismo con carácter discrecional, ocupando, en este caso, otro correspondiente a su categoría profesional.

Artículo 55. *Período de prueba.*

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso y contratados temporales, queda establecido como sigue:

Titulados de Grado Superior y Medio: 6 meses.

Encargados, Capataces, Jefes de Equipo, Técnicos, Administrativos, Oficiales, Auxiliares de Oficina y Auxiliares especialistas: 3 meses.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador en período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

No obstante no existirá período de prueba cuando el trabajador lo haya superado con anterioridad en el Canal por el desempeño de la misma categoría profesional y especialidad, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre que entre la extinción del anterior contrato y el comienzo del nuevo no haya transcurrido más de un año.

Artículo 56. *Extinción o suspensión del contrato de trabajo.*

El personal de plantilla que renuncie voluntariamente a seguir prestando sus servicios vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Dirección de la Empresa con un plazo de antelación de treinta días naturales. El incumplimiento de este preaviso dará derecho 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 labores y extinción de la relación laboral (herramientas, prendas de trabajo, tarjetas de visita e identificación, etc.).

Asimismo, al causar baja o quedar suspendido el contrato de trabajo por un tiempo superior a tres meses el trabajador podrá optar por hacer entrega en la División de Formación del Abono Transporte, no existiendo el derecho al reembolso de cantidad alguna; o bien quedarse en posesión del mismo, en cuyo supuesto, deberá reintegrar la cantidad que corresponda por la parte que haya abonado el Canal de Isabel II desde la fecha de la baja o suspensión del contrato hasta el 31 de diciembre. Esto no será de aplicación en los supuestos de Incapacidad Temporal ni de maternidad.

Sección 2.^a Contratación Temporal

Artículo 57. *Contratación temporal.*

La selección de personal no permanente se efectuará, en primer lugar, mediante oferta a los candidatos que, aún habiendo superado las pruebas de las convocatorias por el turno de Nuevo Ingreso para igual categoría y especialidad que la vacante temporal a cubrir, no obtuvieron plaza.

A falta de candidatos de los señalados en el párrafo anterior, se ofertarán a los que hubieran superado la primera prueba de la correspondiente Convocatoria de Nuevo Ingreso.

De no existir candidatos disponibles por los anteriores sistemas se realizará una convocatoria de lista de espera por categorías o grupos de categorías profesionales y/o puestos de trabajo, a la que se podrán incorporar las candidaturas recibidas a través de la página web del Canal de Isabel II y de las Ferias de Empleo en las que éste participe. A estos efectos se constituirá una Comisión Mixta compuesta por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y por otros dos designados por el Comité de Empresa, que

determinará inicialmente el orden de los candidatos, atendiendo a los méritos aportados, aplicando análogamente lo señalado en el artículo 44.1 del presente Convenio Colectivo.

Se excluyen expresamente para cobertura mediante lista de espera los puestos de trabajo comprendidos entre los Niveles X al XV y los correspondientes a las categorías profesionales de Titulado Superior y Titulado Medio. Asimismo, se excluyen las contrataciones en prácticas y para la formación.

La vigencia de dicha lista de espera tendrá una duración mínima de tres años.

Este sistema no impedirá cubrir previamente la vacante mediante la modalidad de realización de trabajo de superior categoría.

Se excluye la contratación de trabajadores mediante la modalidad de puesta a disposición a través de Empresas de Trabajo Temporal.

Las necesidades temporales de contratación, mientras subsistan y respondan a la misma causa, se solventarán mediante una sola relación de trabajo, aún en el supuesto de prórroga del contrato.

CAPÍTULO II

Formación

Artículo 58. *Formación. Principio general.*

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa promoverán la formación del personal fijo de plantilla, entendiendo la misma como el medio indispensable para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos en la Empresa. Para ello, se realizará anualmente el pertinente estudio, al objeto de determinar las necesidades existentes y elaborar el correspondiente Plan de Formación.

Artículo 59. *Modalidades formativas.*

Se programarán cursos dirigidos a proporcionar al personal conocimientos y habilidades adecuadas en relación con:

a) Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo:

Sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales y aplicación de técnicas específicas.

Para el ejercicio de la polivalencia funcional.

Por la incorporación a un nuevo puesto de trabajo, bien por traslado o promoción.

Para la adaptación a un nuevo puesto en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Para la adaptación del personal de nuevo ingreso.

b) Formación para la promoción profesional: sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a categorías profesionales y puestos de trabajo de nivel superior.

c) Formación para la integración en el Proyecto de Empresa.

d) Formación para la promoción personal, consistente en una ayuda económica para la realización de estudios académicos en centros oficiales o reconocidos, dirigidos a la obtención de un título de cualquier grado educativo.

e) Formación, tanto teórica como práctica, en materia de Seguridad y Salud laboral, centrada especialmente en el puesto de trabajo.

Artículo 60. *Comisión de Formación*

Existirá una Comisión de Formación de composición paritaria, integrada por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros tres designados por el Comité de Empresa, al objeto de potenciar la formación de los trabajadores.

Dicha Comisión elaborará el Plan de Formación anual, de acuerdo con el Reglamento de funcionamiento de la misma.

Artículo 61. *Asistencia a los cursos de formación.*

Cuando la formación esté ligada al adecuado desempeño del puesto de trabajo, a la integración en el Proyecto de Empresa y en materia de Seguridad y Salud, la asistencia a los cursos programados, salvo por causas justificadas, será obligatoria, computándose como de trabajo efectivo el tiempo invertido en caso de no coincidencia con la jornada laboral, y compensándose con descanso. En su caso, se abonarán los gastos de kilometraje y de comida. Este último concepto según lo contemplado en el artículo 71.6. a).

Artículo 62. *Financiación de la formación.*

Con el fin de financiar el Plan de Formación, la Dirección de la Empresa incluirá en sus presupuestos la correspondiente partida.

TÍTULO VI

Retribuciones Económicas

Artículo 63. *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.

El sistema de remuneración que se contiene en el presente Convenio sustituye y anula todos los ingresos que pudieran existir, que no sean los que en el mismo se señalan, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

Por tanto, con las remuneraciones establecidas en el presente Convenio quedan absorbidas y compensadas todas y cada una de las percepciones contenidas en Convenios anteriores por cualquier concepto, ya fueran salariales o extrasalariales.

Artículo 64. *Estructura salarial.*

La estructura salarial del Canal de Isabel II, compuesta por salario base y complementos, es la que a continuación se señala:

Salario base.

Salario puesto.

Complementos personales:

Antigüedad.

Complemento por idiomas.

Complemento por titulación.

Complemento «ad personam».

Complementos de puesto de trabajo:

Plus de turnicidad.

Plus de noche.

Plus de trabajo en domingos y festivos.

Complemento de destino.

Plus de disponibilidad. Retén.

Plus de factor ambiental.

Complemento de jornada partida.

Complemento por atención comercial.

Complementos de cantidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

Complementos de vencimiento superior al mes.

Pagas extraordinarias.

Complemento por objetivos.

Incentivo de productividad.

Artículo 65. *Salario base.*

Es el que corresponde a la categoría profesional de cada trabajador, tal como figura en el Anexo I de este Convenio y, que, referido al año natural que comprende la jornada pactada, se abonará fraccionado en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

Artículo 66. *Salario puesto.*

Es el que corresponde a cada puesto de trabajo, siendo la suma del salario base y del complemento de destino, tal como figura en el Anexo II de este Convenio y, que, referido al año natural que comprende la jornada pactada, se abonará en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

Artículo 67. *Complementos personales.*

Se denominarán así todas aquellas cantidades que perciba el trabajador que deriven de las condiciones o conocimientos personales del mismo y que no hayan sido valoradas al fijar el salario base.

1. Antigüedad.

Por cada trienio de servicios prestados se percibirán 867,68 euros anuales más la antigüedad consolidada.

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 1 del mes en que se cumpla.

La cuantía resultante de multiplicar el número de trienios por el valor fijado para éstos y la antigüedad consolidada, que en su caso proceda, se cobrará en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

2. Complemento por idiomas.

Se declara a extinguir, garantizándose la percepción de las actuales cuantías a los trabajadores que lo vinieran percibiendo.

3. Complemento por titulación.

Se declara a extinguir, garantizándose la percepción de las actuales cuantías a los trabajadores que lo vinieran percibiendo.

4. Complemento «ad personam».

1. Representa la cuantía resultante de aplicar la consolidación del complemento de destino.

Este complemento tendrá carácter de revisable en el mismo porcentaje que el salario base y no absorbible, salvo por promoción a otra categoría profesional cuyo salario base, permita la absorción total o parcial.

2. También podrá existir complemento «ad personam» en los casos en que un trabajador, además de su salario base, perciba cantidades residuales derivadas de la absorción parcial de otros conceptos retributivos.

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

Artículo 68. *Complementos de puesto de trabajo.*

Se denominarán así todas aquellas cantidades que perciba el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable, salvo las excepciones contempladas para el complemento de destino.

1. Plus de turnicidad.

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

Las cuantías que a continuación se señalan compensan cualquier diferencia existente en materia de jornada y horario en relación con otras ordenaciones del tiempo de trabajo previstas en este Convenio Colectivo.

Existen cuatro tipos de turnos:

Turno 1. Para quienes realicen turnos sólo 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:

	Euros
Titulados Superiores y Medios	1.577,94
Mandos y Técnicos	1.419,51
Oficiales, Administrativos, Aux. de Oficina y Aux. Especialistas	1.173,12
Peones	1.067,51

Turno 2. Para quienes turnan mañanas y tardes, o tardes y noches, o noches y mañanas, incluidos sábados, domingos y festivos, así como para aquellos que sujetos a calendario laboral trabajan sábados, domingos o festivos con jornada partida.

Su cuantía anual es:

	Euros
Titulados Superiores y Medios	3.604,72
Mandos y Técnicos	3.231,04
Oficiales, Administrativos, Aux. de Oficina y Aux. Especialistas	2.608,25
Peones	2.296,85

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.

Turno 4. Para quienes han de hacer turno de mañana, tarde y noche de lunes a viernes, excluidos festivos, salvo las fiestas locales.

Su cuantía anual es:

	Euros
Titulados Superiores y Medios	2.768,10
Mandos y Técnicos	2.502,06
Oficiales, Administrativos, Aux. de Oficina y Aux. Especialistas	2.067,46
Peones	1.858,96

A los trabajadores que, según su categoría profesional, vengán percibiendo cantidades superiores a las establecidas anteriormente para cada turno se les respetarán

las mismas. No obstante, podrán ser absorbidas con futuros incrementos de este complemento.

A los trabajadores que al 30 de abril de 1989 vinieran percibiendo este complemento y tuvieran consolidado el salario de superior categoría se les abonará el complemento de turnicidad de la categoría consolidada.

2. Plus de noche:

Lo devengarán los trabajadores que realicen el Turno 3 y el Turno 4, percibiendo por cada noche trabajada:

	Euros
Titulados Superiores y Medios	22,39
Mandos y Técnicos	18,66
Oficiales, Administrativos, Aux. de Oficina y Aux. Especialistas	14,92
Peones	11,20

3. Plus de trabajo en festivos

A estos solos efectos, se denomina así la cantidad que se abona cuando, conforme a lo establecido en el calendario laboral de aplicación, se ha de trabajar en sábados, domingos y festivos. Los trabajadores, además de devengar el plus de turnicidad que corresponda, percibirán 3,60 euros por cada sábado, domingo o festivo trabajado.

Asimismo, se acreditará la cantidad de 71,82 euros cuando, conforme a lo establecido en el calendario laboral de aplicación se realice la jornada con horario nocturno los días 24 ó 31 de diciembre ó 5 de enero.

4. Complemento de destino.

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

De existir complemento «ad personam» del artículo 67.4.1, el complemento de destino se verá minorado en la cuantía que corresponda a aquél.

Este complemento tendrá carácter de revisable en el mismo porcentaje que el salario base.

En todos los supuestos de acceso voluntario a otro puesto de trabajo, el trabajador percibirá como complemento de destino el que, en su caso, corresponda al nuevo puesto.

Si, por el contrario, el cambio de puesto ocasionara disminución producida por voluntad de la Empresa basada en razones técnicas, organizativas o de producción, el trabajador consolidará el complemento de destino, girando dicha consolidación sobre el valor real que tengan sus anteriores complementos de destino en los puestos ocupados, con carácter proporcional al tiempo de desempeño, en los plazos que se determinan para la consolidación, de la forma siguiente:

a) En los supuestos de libre designación el complemento se consolidará por años completos de desempeño, a razón de un 30 por 100 el primer año y un 10 por 100 los años sucesivos, hasta alcanzar un máximo del 80 por 100 del mismo.

b) En los puestos comprendidos en los niveles I al IX se consolidará el complemento en su totalidad, salvo los catalogados como de Libre Designación en el Anexo V.

No se producirá consolidación alguna en los períodos de tiempo que corresponda a las siguientes situaciones:

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

La cantidad consolidada y no absorbida pasará a formar parte del complemento «ad personam» del artículo 67.4.1.

5. Plus de disponibilidad. Retén.

Con carácter general, se denominarán con este concepto aquellas cantidades que se abonen en función de las especiales circunstancias del puesto de trabajo relacionadas con la disponibilidad para ser llamado al mismo y que por las características de su desempeño requieran su asignación. Los trabajadores sujetos a retén percibirán 20,04 euros en días laborables y 25,06 euros en días no laborables. En caso de intervención efectiva se percibirán las horas extraordinarias de intervención.

6. Plus de factor ambiental.

Se denomina así la cantidad que recibe el trabajador como consecuencia de las especiales características medio-ambientales que concurren en su puesto de trabajo. Periódicamente se revisarán las causas que dieron origen a su percepción, por si procede su supresión o ampliación por la Comisión de Valoración. En el Anexo IX se relacionan los puestos de trabajo a los que corresponde el plus de factor ambiental, así como el grupo de pertenencia, el número de puntos asignado y el valor del punto.

7. Complemento de jornada partida.

Los trabajadores con jornada partida no sujetos a turno percibirán anualmente la siguiente cantidad:

	Euros
Titulados Superiores y Medios	1.460,44
Mandos y Técnicos	1.302,06
Oficiales, Administrativos, Aux. de Oficina y Aux. Especialistas	1.055,74
Peones	950,15

8. Complemento por atención comercial.

Por las especiales circunstancias que concurren en los puestos de atención comercial en cuanto a las exigencias de acceso y desempeño, así como la especificidad para el traslado, los trabajadores, mientras los desempeñen, recibirán la cantidad anual de:

	Euros
Jefe de Equipo Administrativo Comercial	2.847,98
Administrativo Comercial	1.410,30

Este complemento es compatible con otros que puedan corresponder.

Artículo 69. *Complementos de cantidad de trabajo.*

Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán conforme a las cuantías consignadas en el Anexo III de este Convenio Colectivo.

Artículo 70. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

Sin perjuicio del derecho de abono por prorrateo mensual de las pagas extraordinarias contenido en la Ley, dichos complementos serán los que por su propia naturaleza se abonen al trabajador en la modalidad enunciada.

1. Pagas extraordinarias.

a) **Ámbito.**—Serán percibidas por la totalidad del personal laboral sometido a Convenio o contrato.

b) **Número.**—Serán 4.

c) **Tiempo.**—Se harán 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:

Salario-base o salario-puesto, antigüedad, antigüedad consolidada, complementos personales, complemento de titulación e idiomas, plus de turnicidad, complemento de jornada partida, complemento de atención comercial y plus de factor ambiental.

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.

2. Complemento por objetivos.

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

Este complemento, que no podrá exceder de un 10 por 100 del salario-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.

3. Incentivo de productividad.

Partiendo de que las retribuciones establecidas en el presente Convenio lo son para un rendimiento normal, como elemento incentivador de la productividad, se establece, para los trabajadores comprendidos entre los niveles I al XV de la valoración de puestos de trabajo, un complemento cuyos parámetros de medida y peso específico para su distribución individual es el siguiente:

Número	Parámetro	Peso específico
1	Valor añadido (V.A.) por empleado/año, deflactado por el incremento de la tarifa.	25%
2	Índice de Productividad (I.P.) por empleado/año.	10%
3	Diferencia anual entre el Índice de Absentismo Individual (AI) y el Índice de Absentismo del Canal (AC).	15%
4	Evaluación del desempeño del puesto de trabajo.	50%

El sistema de medida para cada uno de los parámetros es el siguiente:

1.º Por cada 601,01 euros de V.A. por empleado/año, comparativamente con el ejercicio anterior, se acreditará un 2,5 por ciento, con el máximo del 25% por ciento que corresponde a este parámetro. El V.A. se obtendrá conforme a los criterios establecidos en el Plan Sectorial de Contabilidad para las Empresas del Sector de Abastecimiento y Saneamiento de Agua, homogeneizando las variaciones extraordinarias que afecten al mismo, tanto en el valor de la producción como en consumos corrientes, en cada uno de los ejercicios con las del año precedente.

2.º Se aplicará cuando el I.P. por empleado/año sea superior al del año anterior, siempre que la cuantía a abonar por este parámetro no exceda del 90% del valor total de éste índice de productividad. Se obtendrá conforme a los criterios establecidos en el Plan

Sectorial de Contabilidad para las Empresas del Sector de Abastecimiento y Saneamiento de Agua, homogeneizando las variaciones extraordinarias de plantilla.

3.º Por cada décima que el AI supere el AC, se deducirá un 1 por ciento del 15 por ciento que corresponde a este parámetro, excluidos los asuntos propios, vacaciones, bajas por maternidad y paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia y accidentes de trabajo.

4.º El Responsable de cada Unidad -Dirección, Subdirección, Departamento o División- evaluará el desempeño del puesto de trabajo, atendiendo a los criterios que se establecen en el Anexo X.

Este complemento, que será del ocho y medio por ciento del salario-puesto, se abonará dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda, no teniendo la consideración de retribución fija ni produciendo consolidación ni derecho alguno.

La Dirección, con carácter previo a su acreditación, informará al Comité de Empresa del AC, del Valor Añadido y del Índice de Productividad correspondiente al año que se evalúa, así como de aquellas circunstancias que, en su caso, individual o colectivamente, hayan dado lugar a una evaluación significativamente baja en los diferentes parámetros.

Una vez establecido el reparto, se informará al Comité de Empresa de la cuantía total percibida por cada trabajador, así como de las cuantías totales de cada uno de los parámetros.

Asimismo, si el trabajador lo solicita, el Responsable de la Unidad le informará sobre la puntuación obtenida en los diferentes factores que comprende el parámetro «Evaluación del desempeño del puesto de trabajo».

Artículo 71. *Indemnizaciones y suplidos.*

Se denominarán así todas aquellas cantidades que perciba el trabajador que por su propia naturaleza tengan carácter extrasalarial o contenido indemnizatorio.

1. Premio de permanencia.

a) A los 25 años de antigüedad, el Canal abonará a sus trabajadores, por una sola vez, la cantidad de 2.788,59 euros. En el supuesto que al llegar el momento de la jubilación un trabajador haya cumplido más de 15 pero menos de 25 años de antigüedad, percibirá la parte proporcional según el tiempo transcurrido.

b) Asimismo, el Canal abonará a los trabajadores que alcancen los 35 años de antigüedad, la cantidad de 5.577,17 euros. En el supuesto que al llegar el momento de su jubilación un trabajador haya cumplido más de 25 pero no haya llegado a los 35 años de antigüedad, recibirá la parte proporcional de la cantidad referida.

En los supuestos a) y b) anteriores, los trabajadores, cuando exista resolución administrativa o sentencia judicial firme de declaración de invalidez o sus beneficiarios, en caso de fallecimiento, tendrán derecho a percibir la parte proporcional correspondiente.

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

2. Desplazamiento: Gastos de viaje, kilometraje y dietas.

En este apartado se contemplan, exclusivamente, las indemnizaciones que el Canal de Isabel II ha de satisfacer a los trabajadores como compensación por los gastos que éstos han de realizar al desplazarse por razones de Servicio, y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores.

Con carácter general, los gastos ocasionados por los desplazamientos de los trabajadores se compensarán de acuerdo con las tarifas de transporte público vigentes en cada momento. No obstante, se facilitará la tarjeta-abono de transporte a los trabajadores que deban utilizar habitualmente medio de transporte público.

Las indemnizaciones se regirán por lo siguiente:

a) Dentro del ámbito territorial del Convenio Colectivo:

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

Gastos de viaje: contra entrega del billete justificativo del viaje.

Utilización de vehículo propio: a razón de 0,19 euros por kilómetro.

Este valor será utilizado con carácter general para la determinación del kilometraje, tanto para los viajes de carácter profesional como para los desplazamientos temporales y la compensación sustitutoria mensual de las indemnizaciones contempladas en el artículo 16, recibiendo este último la denominación de Plus de Locomoción.

Dietas:

Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia del trabajador. Estos gastos están constituidos por desplazamientos auxiliares, comidas y alojamientos:

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.

Comidas: se abonarán por su cuantía real.

Alojamientos: se abonará el importe correspondiente a un hotel de categoría 4 estrellas o equivalente.

b) Fuera del ámbito territorial del Convenio Colectivo.

Con la salvedad que, sobre alojamiento y manutención, a continuación se señala, es de aplicación a estos desplazamientos lo señalado en el apartado a) anterior.

Si el trabajador, una vez desplazado, propusiera la modificación del régimen de alojamiento o manutención, la Dirección podrá, siempre que sea posible, atender la propuesta dentro de los importes económicos equivalentes.

Además de las indemnizaciones citadas, existirán las siguientes coberturas:

Repatriación del trabajador en casos de enfermedad, accidente grave o fallecimiento, para desplazamientos fuera del territorio nacional.

Gastos farmacéuticos ocasionados por enfermedad o accidente.

Abono de un billete de ida y vuelta en medio de transporte público clase turista cuando el desplazamiento sea superior a tres meses.

Asimismo, en el supuesto de desplazamiento fuera del territorio nacional, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

Los trabajadores dispondrán de la información necesaria, facilitada por el Servicio Médico de Empresa, para efectuar el viaje: existencia o no de Convenio de Asistencia Sanitaria con el país de destino, recomendaciones mínimas higiénico-sanitarias y obligación, en su caso, de adoptar medidas preventivas de vacunación.

El Canal comunicará al Instituto Nacional de Seguridad Social el desplazamiento a efectuar, al objeto de que surta los efectos legalmente establecidos.

Justificación del gasto: en una hoja de liquidación se justificarán 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 originales de billetes, facturas de alojamiento y comidas.

3. Plus de distancia.

Declarado a extinguir.—Se garantiza la percepción de las actuales cantidades a los trabajadores que las vinieran percibiendo a 31 de diciembre de 1988 en los términos entonces establecidos.

4. Plus de desplazamiento.

1. Por realización de horas extraordinarias:

Indemnización económica por el tiempo de desplazamiento empleado desde el domicilio hasta el lugar de realización de horas extraordinarias de fuerza mayor en día de libranza o desde el de localización al de intervención del retén, así como el regreso, correspondiéndose su cuantía con la establecida por las horas extraordinarias, según la categoría profesional que ostente el trabajador.

2. Por desplazamiento temporal fuera del ámbito territorial del Convenio Colectivo:

Su cuantía será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{SP (N-X)CA.Y}{365}$$

SP: salario puesto bruto anual.

N: número de días de desplazamiento, incluidos el de salida y llegada.

X:

a) para el personal adscrito a la Subdirección de Nuevos Negocios, dado el específico contenido de los puestos de trabajo de esta Unidad: 8 días para desplazamientos fuera del territorio nacional y 11 días para el territorio nacional.

b) para el resto del personal: 4 días para desplazamientos fuera del territorio nacional y 7 días para el territorio nacional.

CA: coeficiente corrector por área de desplazamiento.

Territorio nacional: 0,4.

Unión Europea: 0,6.

Norte de África: 0,8.

América: 1,0.

Resto del mundo: 1,1.

Y: Coeficiente corrector por duración del desplazamiento.

Igual o inferior a 30 días: 0,6.

Superior a 30 días: 0,5.

5. Plus de comida.

Se abonará la cantidad de 9,93 euros en concepto de indemnización por el gasto realizado, en los siguientes supuestos:

a) A aquellos trabajadores que, una vez finalizada su jornada ordinaria de trabajo, se vean obligados, por necesidades del servicio imprevistas y suficientemente justificadas, a prolongarla entre dos y siete horas, debiendo, en consecuencia, realizar la comida fuera de su domicilio habitual.

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

En ambos supuestos, para devengar el derecho a percibir un nuevo plus de comida el mismo día será necesario haber prolongado la jornada, una vez finalizada ésta, más de siete horas.

c) A aquellos trabajadores con régimen de jornada partida.

Para devengar el derecho a percibir un nuevo plus de comida el mismo día será necesario haber prolongado la jornada, una vez finalizada ésta, cuatro o más horas.

Artículo 72. *Cláusula de revisión salarial.*

En el supuesto de que el Índice oficial de precios al Consumo del Instituto Nacional de Estadística a 30 de noviembre de los años 2010, 2011 y 2012, en relación con el del mismo mes del año inmediato anterior, registre un incremento superior al previsto para dicho año, se efectuará una revisión sobre dicho exceso en los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complemento de destino.
- Complementos personales de los artículos 30.4. y 67.4.
- Antigüedad no consolidada.
- Plus de turnicidad.
- Complemento de jornada partida.
- Plus de disponibilidad.
- Complemento por atención comercial.
- Plus de factor ambiental.
- Partida del Fondo de Acción Social destinada al abono de la Póliza Médica Colectiva.
- Partida del Fondo de Acción Social destinada al abono de la Póliza Dental Colectiva.

El abono de esta cantidad, si procede, se realizará en la nómina del mes de enero de los años 2011, 2012 y 2013.

TÍTULO VII

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 73. *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 seguridad y salud laboral contemple la normativa general vigente en cada momento, así como la específica emanada de la Dirección de la Empresa directamente o a través de su Servicio de Prevención, fundamentalmente en el campo preventivo.

Se proporcionará a los Delegados de Prevención la formación necesaria en materia preventiva, en especial aquella dirigida al conocimiento de los riesgos específicos derivados de la actividad del Canal. Igualmente, esta formación podrá proporcionarse a aquellos miembros del Comité de Empresa que, en su caso, estén interesados.

Artículo 74. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de seguridad y salud, estará compuesto por catorce miembros, siete de los cuales serán designados por la Dirección y siete por el Comité de Empresa de entre sus miembros.

Este Comité ajustará sus actuaciones a lo contemplado en la Ley y en el Reglamento que rige su funcionamiento.

Las facultades y competencias del Comité de Seguridad y Salud se desarrollarán según dispone la legislación vigente o la que en lo sucesivo se promulgue, significándose, entre otras, 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 calificados, 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.

Participar en la definición y elección de las prendas de seguridad utilizadas en los distintos puestos de trabajo.

Designar Delegados de Prevención en aquéllos centros de trabajo que se estime necesario. Estos Delegados tendrán las funciones que, en cada momento, señale la normativa aplicable.

TÍTULO VIII

Prestaciones Asistenciales y Complementarias

CAPÍTULO I

Acción social y Asistencial

Artículo 75. *Fondo de Acción Social.*

Al objeto de atender y apoyar la realización de actividades de índole social, cultural y recreativa de los trabajadores de plantilla se establece un Fondo de Acción Social, cuya cuantía para el año 2.009 será de 1.053.277,80 euros, de los cuales se destinan 279.552,47 euros para la contratación de la Póliza Médica colectiva y 24.123,23 euros para la contratación de la Póliza Dental.

Las devoluciones que realicen los trabajadores sobre préstamos concedidos por la Comisión de Asuntos Sociales revertirán al propio Fondo de Acción Social.

Artículo 76. *Comisión de Asuntos Sociales.*

Para gestionar el citado Fondo estará constituida una Comisión de Asuntos Sociales formada por seis miembros, tres designados por la Dirección de la Empresa y tres por el Comité de Empresa.

Artículo 77. *Actividades de Acción Social.*

Las actividades con cargo al Fondo de Acción Social, así como el régimen regulador de las mismas, son las establecidas en el Reglamento de Acción Social y Cultural.

Artículo 78. *Actividades deportivas y recreativas.*

Los trabajadores del Canal de Isabel II, así como su cónyuge y descendientes hasta primer grado, tendrán acceso, tanto a la Agrupación Social Deportiva como a la Instalación de Riosequillo, en las condiciones actuales.

Artículo 79. *Abono Transporte.*

1. Todos los trabajadores del Canal con relación jurídico-laboral de carácter indefinida tendrán derecho, previa solicitud, a que se les proporcione, abonando un 25 por ciento sobre su precio, el Abono Transporte de Madrid modalidad anual, de la zona que le corresponda en función de la ubicación de su domicilio y centro o lugar de trabajo. No

obstante, los trabajadores cuya actividad se desarrolle en centros o lugares no fijos o itinerantes percibirán, en cada caso, el Abono válido para realizar el desplazamiento entre el centro o lugar de trabajo más alejado de su domicilio.

Para los residentes fuera de la Comunidad de Madrid, en cuyos municipios no exista transporte concertado con el consorcio se les abonará el abono transporte correspondiente a la corona más cercana desde su domicilio al municipio del centro de trabajo.

Para los residentes en la Comunidad de Madrid cuyo centro de trabajo, estando dentro del ámbito geográfico del presente Convenio, se encuentre fuera de la Comunidad de Madrid, se les abonará el abono transporte correspondiente a la corona más cercana a su centro de trabajo.

La solicitud del Abono Transporte de Madrid modalidad anual deberá llevarse a cabo durante el plazo que se establezca por la Dirección de Recursos Humanos y Calidad, el cual no será inferior a 45 días. De no hacerlo así, se perderá el derecho durante el año de que se trate, salvo que el motivo sea un traslado, forzoso o voluntario, a otro centro de trabajo al que corresponda distinta modalidad de Acorona@, en cuyo caso podrá solicitarse, siendo gestionado por el propio trabajador.

La renovación de los Abonos Transporte de Madrid modalidad anual será automática manteniéndose hasta que el trabajador presente su renuncia por escrito hecho que deberá llevarse a cabo durante el plazo que se establezca por la Dirección de Recursos Humanos y Calidad, el cual deberá coincidir con el establecido para la solicitud.

Los trabajadores que, con contrato indefinido, ingresen en el Canal en una fecha no incluida dentro del plazo establecido para solicitar el Abono Transporte en su modalidad anual, podrán solicitarlo siendo gestionado por el propio trabajador.

2. Los trabajadores con relación jurídico-laboral de carácter temporal, salvo que la duración de su contrato sea superior a un año, recibirán el Abono Transporte de Madrid en modalidad mensual que, con los criterios fijados anteriormente, les corresponda, y ello a partir del día primero del mes siguiente al de su incorporación.

3. La solicitud por el trabajador del Abono Transporte de Madrid faculta al Canal para deducir de una sola vez en la nómina la cantidad que corresponda abonar con carácter anual, hasta que presente su renuncia.

4. A los efectos de determinar por primera vez el domicilio, se estará al que consta en el expediente personal como declarado por el trabajador.

Los futuros cambios de domicilio, que tendrán efecto a partir del día primero del año siguiente o del día primero del mes siguiente, según la relación de trabajo sea de carácter indefinido o temporal, respectivamente, deberán acreditarse mediante certificación de residencia habitual.

CAPÍTULO II

Acción Complementaria

Artículo 80. *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 81. *Incapacidad temporal.*

1. 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 Recursos Humanos y Calidad.

Durante el período 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: Salario base, antigüedad, antigüedad consolidada, complemento de destino, complemento personal, complemento por idiomas, complemento por titulación, plus de turnicidad, complemento de jornada partida, plus de factor ambiental y complemento por atención comercial.

2. Si la situación de Incapacidad Temporal se prorrogase más allá de los 12 meses, se complementará, asimismo, la prestación reglamentaria de la Seguridad Social durante el tiempo máximo previsto legalmente, con los siguientes efectos:

Si el trabajador es incapacitado con carácter permanente, bien mediante resolución administrativa bien por sentencia, deberá reintegrar al Canal la totalidad de la cantidad complementada durante aquellos períodos de la prórroga de la Incapacidad Temporal en los que no haya trabajado.

Si el trabajador es dado de alta médica con reincorporación a su puesto de trabajo, la cantidad complementada correrá a cargo del Canal.

Artículo 82. *Maternidad y paternidad.*

En caso de maternidad y paternidad, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho, a partir del primer día del inicio del período de descanso, a la percepción de una cantidad que complementará, en su caso, la referida prestación reglamentaria de la Seguridad Social, que se evaluará en cuantía necesaria para cubrir el 100 por 100 de los siguientes conceptos retributivos: Salario base, antigüedad, antigüedad consolidada, complemento de destino, complemento personal, complemento por idiomas, complemento por titulación, plus de turnicidad, complemento de jornada partida, plus de factor ambiental y complemento por atención comercial.

Artículo 83. *Capacidad disminuida.*

Si, una vez instada la declaración de invalidez, la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza alguno de los grados de incapacidad que dan lugar a la extinción del contrato de trabajo, el Servicio Médico de Empresa, si el trabajador presenta resolución administrativa sobre su grado de minusvalía, estudiará la adecuación del trabajador a su puesto de trabajo. En caso de riesgo para la salud del trabajador, debidamente acreditado por dicho Servicio, se le destinará a la vacante más idónea a sus aptitudes y conocimientos profesionales, pasando a ostentar la categoría profesional que corresponda. No obstante, en ningún caso, esta nueva categoría profesional podrá ser superior a la ostentada con anterioridad.

Si existen varias plazas vacantes idóneas, el trabajador podrá elegir cuál de ellas ocupará.

Si este cambio supone el desempeño de un puesto de trabajo con un nivel salarial inferior al que se venía desempeñando, la diferencia se acreditará como complemento «ad personam» del artículo 67.4.1 del presente Convenio Colectivo, estableciéndose la consolidación del mismo mediante la aplicación de los criterios establecidos en el párrafo quinto del artículo 68.4, asimismo, del presente Convenio Colectivo.

Las condiciones de trabajo serán las que correspondan al nuevo puesto.

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes sobre el empleo de minusválidos, estas recolocaciones de trabajadores con capacidad disminuida se registrarán en un libro bajo la responsabilidad del Servicio Médico de Empresa, de lo que se dará cuenta al Comité de Empresa.

Artículo 84. *Jubilación.*

1. Jubilación Forzosa:

Sin perjuicio de que se tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, el contrato de trabajo se extinguirá por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la referida normativa.

Si fuese preciso superar la edad ordinaria de jubilación para así cubrir el período mínimo de cotización, la jubilación forzosa se producirá automáticamente cuando dicho período mínimo quede cubierto.

A tal fin, sin que tengan que considerarse de forma simultánea, se establecen los siguientes objetivos de política de empleo:

1. Los trabajadores relevistas que sustituyan a los trabajadores jubilados parcialmente, serán contratados con el carácter de fijos de plantilla, en los términos establecidos en el artículo 84.3.1 del presente Convenio Colectivo.

2. Los trabajadores relevistas que sustituyan a los trabajadores jubilados parcialmente, serán contratados a jornada completa.

3. Se garantiza la estabilidad en el empleo, hasta la jubilación total, a los trabajadores que ocupan puestos de trabajo declarados «a extinguir» en el Anexo IV.

4. Se garantiza la estabilidad en el empleo, mediante la reasignación de los trabajadores a otras Unidades, hasta la jubilación total, cuando existan recursos excedentes, conforme a lo establecido en el artículo 11.2 o deba acoplarse a trabajadores comprendidos en el supuesto señalado en el artículo 83, ambos del presente Convenio Colectivo.

5. Las plazas que queden vacantes por jubilación total, así como por incapacidad y fallecimiento, que se encuentren aprobadas en la Relación de Puestos de Trabajo, se cubrirán mediante los procedimientos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

6. Las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que, mejorando las previsiones legales, favorecen la calidad del empleo, conforme a lo señalado en el apartado 5 de la Disposición adicional vigésima primera del presente Convenio Colectivo.

2. Jubilación especial.

Solicitándolo con una antelación mínima de dos meses, podrán los trabajadores jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en 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.

3. Jubilación parcial.

Para acceder a la situación de jubilación parcial, además de cumplirse los requisitos exigidos legalmente, deben observarse las condiciones establecidas en el presente precepto.

1. Generales:

La petición deberá efectuarse durante los meses de octubre y noviembre del año anterior a aquél que se desee pasar a la situación de jubilación parcial. La fecha de comienzo será la que señale el trabajador o la que proceda por aplicación de las previsiones legales.

Una vez efectuada la petición ésta será irreversible, salvo por causa de fuerza mayor, debidamente justificada y valorada por la Comisión Paritaria.

Los efectos comenzarán una vez se hayan suscrito los correspondientes contratos a tiempo parcial con el trabajador relevado y el contrato de relevo con el trabajador relevista.

La contratación del trabajador relevista lo será con el carácter de fijo de plantilla, sometida, en consecuencia, al procedimiento y requisitos establecidos en el presente Convenio Colectivo. No obstante, si, transcurridos tres meses desde la fecha de comienzo solicitada por el trabajador o la que proceda por aplicación de las previsiones legales, no es posible efectuar la contratación como fijo de plantilla, por no existir previsiones de incorporación con este carácter, lo será como temporal, por una duración igual al tiempo que le reste al trabajador relevado para cumplir los 65 años de edad.

La jubilación parcial concedida conforme a los criterios y condiciones establecidas en el presente precepto no se prorrogará más allá de los 65 años.

2. Tiempo de trabajo:

El número de horas a realizar anualmente por el trabajador jubilado parcial será el mínimo permitido legalmente en cada momento.

La distribución será por jornadas diarias de igual duración a la de los trabajadores con jornada completa.

La totalidad de las horas de trabajo que debe realizar anualmente el jubilado parcial podrán quedar concentradas en determinados periodos de cada año.

Cuando la jornada del trabajador relevado, antes de pasar a la situación de jubilación parcial, fuese continuada de mañana o de tarde se respetará esta modalidad.

Si la jornada del trabajador relevado fuese partida pasará a realizarla continuada de mañana.

Cuando la jornada del trabajador relevado fuera en régimen de turnos, se respetará el turno que viniese realizando antes de pasar a la situación de jubilación parcial. El número de mañanas o tardes o noches a realizar guardará proporción con el de los trabajadores a jornada completa.

Los trabajadores jubilados parcialmente con jornada continuada de mañana, que no realicen su trabajo en grupo o brigada y que no afecten a otros puestos o colectivos, podrán beneficiarse del sistema de flexibilidad horaria. No obstante, la recuperación de la jornada deberá efectuarse semanalmente y durante horario de mañana.

La contratación del trabajador relevista se efectuará a jornada completa.

3. Lugar y condiciones de trabajo:

El trabajador jubilado parcial seguirá desarrollando su trabajo en el mismo centro que lo venía haciendo antes de pasar a esta situación.

El pase a la situación de jubilado parcial conllevará, si se viene realizando, la desascripción del sistema de Retén. Igualmente, no se atenderá ninguna petición de adscripción desde la situación de jubilado parcial.

Salvo si tienen la naturaleza de fuerza mayor, el trabajador jubilado parcial no realizará horas extraordinarias.

4. Categoría profesional y puesto de trabajo:

El trabajador relevista podrá ser contratado con una categoría igual o distinta de la que ostente o pase a ostentar el trabajador relevado, pero encuadrada en el mismo grupo profesional. No obstante, este encuadramiento se sustituirá por aquél o aquéllos que puedan establecerse legal o reglamentariamente.

5. Retribuciones económicas:

a) Salarios:

Proporcional al tiempo trabajado:

Salario base.

Antigüedad.

Complemento por idiomas.

Complemento por titulación.
Complemento «ad personam».
Plus de turnicidad.
Plus factor ambiental.
Pagas extraordinarias.
Incentivo de productividad.
Complemento por atención comercial.

Devengo completo:

Horas extraordinarias.
Plus de noche.
Plus de trabajo en domingos y festivos.

No se acreditarán, aun siendo condiciones del puesto de procedencia, los siguientes pluses y complementos:

Plus de disponibilidad. Retén.
Complemento de jornada partida.
Complemento por objetivos.

b) Indemnizaciones y suplidos:

Salvo el denominado «plus de jubilación anticipada», no devengable, ya que trae su causa en la extinción del contrato de trabajo por jubilación anticipada, el resto de los conceptos contemplados en el artículo 71 del presente Convenio Colectivo se devengarán, en su caso, por las cuantías establecidas en el mismo.

El denominado «premio de permanencia», por la cantidad que corresponda, según los criterios establecidos en el apartado 1 del citado artículo 71, se abonará si optara por causar derecho a la prestación otorgada por el Plan de Pensiones.

6. Acción social y asistencial:

En relación con la acción social y asistencial regulada por el Reglamento de aplicación, los trabajadores jubilados parcialmente tendrán la consideración de personal pasivo si optan por causar derecho a la prestación otorgada por el Plan de Pensiones. En caso contrario, tendrán la consideración de personal activo.

7. Otras condiciones:

1. El trabajador en situación de jubilación parcial no podrá participar en los procesos de traslado o promoción.

2. El trabajador en situación de jubilación parcial tendrá derecho a disfrutar de los días de permiso contemplados en el artículo 28.a) del presente Convenio Colectivo. No obstante, los días de permiso señalados en el subapartado 10) de dicho artículo se disfrutarán proporcionalmente a la duración de su jornada.

3. No será de aplicación a los trabajadores en situación de jubilación parcial la consideración de días inhábiles a efectos laborales del «puente» anual y de los días 24 y 31 de diciembre regulados en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

4. Jubilación voluntaria.

Los trabajadores, a partir de la edad de 60 años, podrán jubilarse voluntariamente si reúnen las condiciones fijadas en la normativa de la Seguridad Social, sin perjuicio de lo establecido en las Especificaciones del Plan de Pensiones del Canal de Isabel II, en vigor desde el día 3 de noviembre de 1990.

Las plazas que queden vacantes por jubilación, así como por incapacidad y fallecimiento, que se encuentren aprobadas en la Relación de Puestos de Trabajo, se cubrirán mediante los procedimientos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

TÍTULO IX

Derechos de Representación Colectiva

Artículo 85. *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.

1. Consulta previa.

Además de lo anteriormente señalado, 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 del período 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 y calendarios laborales.
- h) Denegación de licencia sin sueldo igual o superior a 30 días.

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 tiene objeción alguna.

2. Participación.

El Comité de Empresa participará en:

- La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.
- La Comisión Paritaria.
- El Comité de Seguridad y Salud.
- La Comisión de Asuntos Sociales.
- La Comisión de Seguimiento de Horas Extraordinarias.
- La Comisión de la Agrupación Social Deportiva.
- Los Tribunales de los Concursos-Oposición.
- La Comisión de Traslados.
- La Comisión de Contratación Temporal.
- La Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo.
- La Comisión de Formación.
- La Comisión de Calendarios Laborales.
- La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

3. Derechos y garantías.

1. Local y tabloneros 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 Tablón 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 tendrá 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.

Cuando un representante tenga que realizar labores sindicales en la mañana siguiente de estar fijado en su calendario laboral turno de noche, no realizará dicho turno siempre que la actividad sindical se inicie antes de las 12 horas.

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.

Durante 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.

3. 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.

4. 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 86. *Derecho de reunión.*

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.

1.1 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 y las Secciones Sindicales.

1.2 Dentro de las horas de trabajo.

Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o las 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 de la Empresa.

2. Convocatorias.

El anuncio de las asambleas se comunicará a la Dirección de la Empresa con un plazo mínimo de veinticuatro horas, o dieciséis si tuvieran 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 de la Empresa 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.

3. Lugar de reunión.

El lugar de la asamblea será el centro de trabajo o los locales de la Agrupación Social Deportiva. De su normal desarrollo será responsable el Comité de Empresa cuando sea convocada por éste 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 ésta, teniendo que ser presidida por el Delegado Sindical, si lo hubiere.

Artículo 87. *Secciones Sindicales.*

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.

2. Derechos.

1. 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.

c) A la acumulación de horas sindicales de sus Delegados, en uno o varios de los mismos.

2. 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.

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.

4. Garantías.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto de 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.

TÍTULO X

Derecho Sancionador

Artículo 88. *Principio general.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la gradación 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 89. *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) 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 al 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 Dirección de Recursos Humanos y Calidad los cambios de residencia o de domicilio.

a-10) No concurrir a las sesiones de los Tribunales de selección cuando se haya sido designado miembro, salvo que la noche anterior haya realizado su jornada laboral, conforme a lo establecido en los calendarios laborales.

b) Graves:

b-1) La indisciplina o desobediencia relacionada con el trabajo y el incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, así como no observar las medidas de seguridad y salud que se adopten o incumplir las órdenes o instrucciones de la Dirección de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades.

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, más 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 temporal por tiempo inferior a tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe falta grave 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) La no recuperación reiterada de la jornada por aplicación de la flexibilidad horaria.

b-9) La reiteración en la comisión de faltas leves, 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 toxicomanía 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 sobre la Renta de las Personas Físicas. La falta maliciosa en estos casos se considerará como muy grave.

c) 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 al mes 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 y salud 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 propia o 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 públicas sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad del órgano 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 materias 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 cometidas dentro de un período 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 toxicomanía 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.

c-20) El acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

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 de Recursos Humanos y Calidad abrirá la oportuna información y se instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 90. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, una vez comunicadas por la Dirección de Recursos Humanos y Calidad, 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 período 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 período 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 y 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 91. Procedimiento sancionador.

1. Para la imposición de una sanción por falta leve bastará la comunicación al interesado por la Dirección de Recursos Humanos y Calidad, con traslado al Comité de Empresa.

2. Para la imposición de una sanción por falta grave será preciso que exista previamente una propuesta motivada, de la cual se dará traslado al trabajador o trabajadores

afectados y al Comité de Empresa, para que en el plazo de cinco días formule 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.

3. 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, incoación, desarrollo y conclusión, ajustándose al siguiente procedimiento:

a) 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.

b) 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 período 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 hubiere lugar.

c) Fase de conclusión.

Finalizado el período de prueba, el Instructor dará traslado de la relación de hechos considerados probados, hasta ese momento, a las partes intervinientes en el procedimiento para que en el término de cinco días formulen, si lo estiman conveniente, sus alegaciones.

A continuación, expresadas en su caso, las alegaciones finales, el Instructor, evaluadas éstas, formulará a la Dirección de Recursos Humanos y Calidad 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.
- Propuesta de 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 92. *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 93. *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 de la Empresa 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 91, siempre que el cómputo de las actuaciones no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador.

Disposiciones adicionales:

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.

- Titulado Superior.
- Titulado Medio.
- Práctico en Topografía.
- Responsable de Mantenimiento Eléctrico.
- Técnico de Instrumentación y Comunicaciones.
- Técnico de Instrumentación.
- Técnico de Comunicaciones.
- Técnico Analista Programador.
- Técnico de C.P.C.
- Técnico Operador de Ordenador.
- Técnico Peritación.
- Técnico Prevención.
- Técnico Prensa e Imagen.
- Técnico de Red.
- Técnico Delineante.
- Técnico Analista.
- Técnico Electrónico.
- Técnico Electromecánico.
- Jefe de Equipo Administrativo Comercial.
- Jefe de Equipo Tomador de Muestras.
- Jefe de Equipo Operador de Ordenador.
- Jefe de Equipo Auxiliar de Facturación.
- Responsable de Oficina Comercial Central.
- Encargado.

Capataz.
Oficial Vigilante de Obra.
Oficial de Conservación y Explotación.
Oficial Inspector de Fincas.
Oficial Fontanero.
Oficial de Corte de Agua.
Oficial Apoyo a Red.
Oficial Climatización.
Oficial Eléctrico.
Oficial Conductor de Vehículos.
Oficial Conductor de Maquinaria.
Oficial de Obra Civil.
Oficial de Indemnizaciones.
Oficial Electrónico.
Oficial Operador.
Oficial Mecánico.
Oficial Mecánico de Vehículos.
Administrativo.
Administrativo Comercial.
Almacenero.
Tomador de Muestras
Auxiliar de Almacén.
Auxiliar de Oficios Diversos
Lector.
Auxiliar Servicios Generales.
Subalterno.
Peón en Brigada de Red.

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

Todos los trabajadores que actualmente se encuentran 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 ponga a su disposición como herramienta de trabajo.

Segunda.—Se faculta expresamente a la Comisión Paritaria para que, en el ámbito temporal de vigencia del presente Convenio Colectivo, desarrolle un nuevo marco de especialidades de las diferentes categorías profesionales.

Tercera.—Siendo incompatible el plus de distancia y el plus de locomoción con el Abono Transporte, el trabajador que venga percibiendo alguno de aquéllos podrá, en cualquier momento, solicitar su conversión para el disfrute de éste. Asimismo, en los supuestos de traslado forzoso previstos en el artículo 16 del Convenio Colectivo, el trabajador deberá manifestar si opta por alguna de las indemnizaciones económicas previstas en él o por el referido Abono Transporte, entendiéndose que, si lo hace por la cantidad fijada a tanto alzado de acuerdo con la escala de kilómetros, perderá su derecho futuro a poder disfrutar de cualquier otra modalidad compensatoria por gastos de transporte.

El trabajador en posesión del Abono Transporte de Madrid que opte por alguna de las indemnizaciones económicas previstas en el artículo 16 del Convenio Colectivo deberá entregar el mismo en el Departamento correspondiente no existiendo el derecho al reembolso de cantidad alguna, o bien mantener la posesión del mismo, en cuyo supuesto, deberá reintegrar la cantidad que corresponda por la parte que haya abonado el Canal de Isabel II, desde la fecha del traslado hasta el 31 de diciembre.

Asimismo, aquellos trabajadores que, por razones de su trabajo, en la actualidad tienen a su disposición el Abono Transporte de la denominada corona A podrán continuar utilizando el mismo sin abonar cantidad alguna o bien optar por el que les corresponda en función de su domicilio y centro o lugar de trabajo, en cuyo caso abonarán el porcentaje que, con carácter general, se señala en el artículo 79 del presente Convenio Colectivo.

Cuarta.—Cuando conforme a lo contemplado en el artículo 36 del presente Convenio Colectivo, la Dirección de la Empresa determine una nueva estructura orgánica, los nuevos puestos de trabajo que se creen se incluirán en el Anexo que corresponda, si bien, con carácter previo, deberá seguirse el procedimiento previsto en el artículo 38 de esta norma convencional. Como consecuencia de lo anterior, los puestos de trabajo que hayan dejado de cubrir una necesidad organizativa o funcional se suprimirán, igualmente, del Anexo que corresponda.

Quinta.—Se declaran expresamente vigentes los siguientes acuerdos:

1. Adoptados por la Comisión Paritaria.

X Convenio Colectivo.

Concesión de anticipos sobre el salario (acta n.º 12).

Descuento salarial por ejercicio del derecho de huelga (acta n.º 14).

Descuento salarial por incumplimiento de jornada (acta n.º 14).

Abono de horas extraordinarias a los trabajadores con contrato temporal inferior a un año cuando, a la finalización de éste, la jornada realizada, como consecuencia del ajuste de calendarios, exceda de la pactada (acta n.º 19).

Modelo de recibo de salarios (acta n.º 25).

XIII Convenio Colectivo.

Reglamento de Acción Social y Cultural (Actas n.º 4 y 6).

2. Adoptados por la representación de la Dirección y del Comité de Empresa:

a) En relación con la modificación de jornada de trabajo de determinados trabajadores pertenecientes a la División de Atención al Cliente:

De jornada continuada de mañana de lunes a viernes a jornada partida de lunes a viernes (28-07-94).

Jornada de trabajo de invierno y de verano (6-07-95).

b) En relación al personal de Laboratorio Central de la Subdirección de Calidad de las Aguas.

Guardias de los sábados. (8-8-03).

Sexta.—En el supuesto de que la Administración de la Comunidad de Madrid redujese la jornada de trabajo para su personal durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria evaluará la oportunidad de reducir, asimismo, la del Canal, adaptándola, si procede, a la nueva situación, teniendo en cuenta las características propias de su organización laboral.

Séptima.—La Dirección divulgará una separata en la que, como orientación para los trabajadores, se recogerá la definición de los puestos de trabajo tipo existentes en el Canal.

Octava.—El premio de jubilación anticipada, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 71 del XVII Convenio Colectivo, queda regulado mediante una póliza de Seguro Colectivo de Vida de la cual es tomador el Canal de Isabel II.

Novena.—Con efectos del día 1 de julio de 2010, el complemento personal por antigüedad queda suprimido.

El importe que ya se tenga reconocido en concepto de complemento personal por antigüedad, y que se viene percibiendo, más el que corresponde al período comprendido entre la fecha del comienzo del devengo del nuevo trienio y el día 30 de junio de 2010 quedará consolidado con dicho carácter de complemento personal.

Décima.—Con efectos de 1 de enero de 2010, como consecuencia de la modificación de los criterios de acreditación del Incentivo de productividad, se establece el denominado «Complemento de adaptación de actividad», consistente en el abono una vez al año, junto

con el referido incentivo, del 1,5 por ciento del salario puesto, con el carácter del complemento personal.

Con iguales efectos, queda modificado el Anexo X en su apartado B. Evaluación, comprendiendo la escala de medición desde el número «0» (cero) hasta el número «4» (cuatro), quedando sin vigor el resto de parámetros.

Undécima.—Se acuerda la constitución de un órgano técnico paritario denominado “Mesa de Clasificación Profesional y de Valoración de Puestos de Trabajo” al objeto de analizar y evaluar la adecuación del actual sistema de clasificación profesional establecido en el Título III de este Convenio Colectivo a las necesidades organizativas de la empresa, así como las consecuencias que de ello pudieran derivarse.

Esta Mesa estará constituida por cuatro miembros en representación de la Dirección y cuatro miembros en representación del Comité de Empresa. En el plazo de un año a partir de la firma de este convenio determinará las adaptaciones a realizar en esta materia. Los criterios que han de regir el trabajo del referido órgano son los siguientes:

El nuevo sistema de clasificación, en ningún caso, disminuirá las facultades organizativas de la Dirección.

La nueva regulación tenderá a producir un mejor aprovechamiento de los recursos humanos de la empresa.

El nuevo sistema de clasificación profesional estará regido por el principio de equilibrio interno entre aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Cualquier modificación retributiva deberá estar fundamentada por exigencias de la nueva regulación.

Los miembros de la Mesa, en el supuesto de estimarse necesario, recibirán la formación precisa para el buen desarrollo de su trabajo. Asimismo, se contará con una empresa especializada que apoye técnicamente a los miembros de la Mesa.

Una vez finalizados los trabajos, si la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional conllevase incremento de costes, la Mesa acordará la forma y el momento de su aplicación que deberá contar con la correspondiente autorización del órgano competente de la Comunidad de Madrid, siguiéndose para ello el procedimiento establecido en la Ley de Presupuestos Generales para el referido año.

Duodécima.—Los trabajadores que, a la fecha de la firma del XII Convenio Colectivo, desempeñaban puestos de trabajo entre los niveles X a XV, catalogados posteriormente como de selección objetiva, y continúen desempeñándolos en la actualidad, consolidarán el complemento de destino conforme a lo establecido en el artículo 68.4, párrafo quinto, apartado a) del presente Convenio Colectivo. Asimismo, les será de aplicación el sistema de libre remoción previsto en el artículo 54 para los puestos catalogados como de libre designación.

Decimotercera.—Los trabajadores que, a la fecha de la firma del XVI Convenio Colectivo, desempeñaban el puesto de Secretario/a de Presidencia, Gerencia, Dirección o Departamento, y continúen desempeñándolos en la actualidad, consolidarán el complemento de destino conforme a lo establecido en el artículo 68.4 párrafo quinto, apartado b) del presente Convenio Colectivo.

Decimocuarta.—Los trabajadores que, a la fecha de la firma del XVI Convenio Colectivo, desempeñaban puestos de trabajo de nivel XIII, cuyo sistema de acceso era, según el XV Convenio Colectivo, de selección objetiva, y continúen desempeñándolos en la actualidad, consolidarán el complemento de destino conforme a lo establecido en el artículo 68.4, párrafo quinto, apartado b) del XVII Convenio Colectivo. Asimismo, les será de aplicación el sistema de remoción previsto en el artículo 54 de esta última citada norma convencional, salvo que los vengan desempeñando con anterioridad a la fecha de la firma del XII Convenio Colectivo, en cuyo caso se estará a lo previsto en el artículo 54 del XVIII Convenio Colectivo para los puestos catalogados como de libre designación.

Decimoquinta.—Los trabajadores que, a la fecha de la firma del XVII Convenio Colectivo, desempeñaban puestos de trabajo de nivel XII, cuyo sistema de acceso era, según el XVI Convenio Colectivo, de selección objetiva, consolidarán el complemento de destino

conforme a lo establecido en el artículo 68.4, párrafo quinto, apartado b) del XVII Convenio Colectivo. Asimismo, les será de aplicación el sistema de remoción previsto en el artículo 54, de esta última citada norma convencional, salvo que los vengan desempeñando con anterioridad a la fecha de la firma del XII Convenio Colectivo, en cuyo caso se estará a lo previsto en el artículo 54 del XVIII Convenio Colectivo para los puestos catalogados de libre designación.

Decimosexta.—Los trabajadores que, a la fecha de la firma del XVIII Convenio Colectivo, desempeñen puestos de trabajo de los niveles X u XI, cuyo sistema de acceso era, según el XVII Convenio Colectivo, de selección objetiva, consolidarán el complemento de destino conforme a lo establecido en el artículo 68.4, párrafo quinto, apartado b) del XVII Convenio Colectivo. Asimismo, les será de aplicación el sistema de remoción previsto en el artículo 54 de esta última citada norma convencional, salvo que vengan desempeñándolos con anterioridad a la fecha de la firma del XII Convenio Colectivo, en cuyo caso se estará a lo previsto en el artículo 54 del XVIII Convenio Colectivo para los puestos de libre designación.

Decimoséptima.—Con efectos de la fecha de la publicación del presente Convenio Colectivo, los trabajadores que, procedentes de Hispanagua, S.A., por sucesión empresarial, se incorporaron al Canal el día 1 de agosto de 2007, pasan a integrarse en el Grupo Profesional de “Auxiliares”, categoría profesional de «Auxiliar Especialista», nivel profesional 3, para desempeñar el puesto de trabajo de «Auxiliar de Oficios Diversos», nivel de puesto de trabajo III, ambos asignados con carácter definitivo.

Se mantendrán las condiciones de trabajo que, con el carácter de individuales y origen en la empresa sucedida, dichos trabajadores han venido disfrutando.

El Canal, con los efectos ya señalados, incorporará a estos trabajadores al Plan de Pensiones, efectuando a su favor las contribuciones correspondientes a los partícipes ingresados en la empresa a partir del 3 de noviembre de 1990.

Decimoctava.—Con efectos de la fecha de la publicación del presente Convenio Colectivo, los trabajadores que, procedentes del Ilmo. Ayuntamiento de Guadarrama, por sucesión empresarial, se incorporaron al Canal el día 1 de abril de 2009, pasan a integrarse en el grupo profesional de «Oficios», categoría profesional de «Oficial B», nivel profesional 3, para desempeñar el puesto de trabajo de «Oficial de Explotación y Conservación», nivel de puesto de trabajo III, manteniendo su relación laboral el carácter de interinidad por cobertura de vacante.

Se mantendrán las condiciones de trabajo que, con el carácter de individuales y origen en la empresa sucedida, dichos trabajadores han venido disfrutando.

El Canal, con los efectos ya señalados, incorporará a estos trabajadores al Plan de Pensiones, efectuando a su favor las contribuciones correspondientes a los partícipes ingresados en la empresa a partir del 3 de noviembre de 1990.

Decimonovena.—En el supuesto de retirada o suspensión del permiso de conducir, cuando su posesión es inherente para ostentar la categoría profesional (Conductor y Auxiliar de Servicios Generales) o, siendo requisito para acceder al puesto de trabajo, conforme a lo previsto en el Convenio Colectivo, el desempeño de éste conlleve, de manera habitual, la necesidad de conducir vehículos, en tanto persista dicha retirada o suspensión, se aplicará lo siguiente:

1. Durante un periodo de hasta doce meses, a contar desde la fecha de la notificación administrativa, el Canal acoplará al trabajador en otro puesto de igual o inferior categoría, con las retribuciones y demás condiciones inherentes al nuevo puesto. Este acoplamiento no conllevará indemnización alguna.

2. Después de los doce meses, el trabajador se situará en excedencia voluntaria, siéndole de aplicación analógica lo previsto en el artículo 30.1 del Convenio Colectivo para el reingreso. Este reingreso sólo se podrá producir cuando haya recuperado el permiso de conducir.

No serán de aplicación las garantías anteriores cuando la retirada o suspensión del permiso de conducir sea consecuencia de perder en un solo día el total de puntos por la acumulación de infracciones muy graves a que se refieren los apartados a), b), c), d), e),

f), g) y h) del artículo 65, apartado 5 de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial. Asimismo, tampoco lo serán en el supuesto de producirse reincidencia dentro de los cinco años siguientes.

El trabajador al que le haya sido retirado o suspendido el permiso de conducir, cuando éste sea requisito imprescindible para desempeñar su puesto de trabajo conforme a lo establecido anteriormente, deberá comunicarlo al Canal con carácter inmediato, acompañando escrito de la Administración en el que se especifique la causa o causas que han propiciado la retirada.

Asimismo, deberá comunicar la recuperación del permiso de conducir o la finalización de la suspensión en el plazo máximo de 10 días.

Vigésima.—Las condiciones de trabajo de los trabajadores que pasen a desempeñar un puesto de trabajo o a ostentar una categoría profesional de inferior nivel salarial serán las que, para cada supuesto, se encuentren establecidas en el presente Convenio Colectivo o en la legislación específicamente aplicable. Subsidiariamente se aplicará lo señalado en el apartado 1 del artículo 84.2.4 del XVI Convenio Colectivo.

Vigésima primera.—La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, ha supuesto para las empresas de más de 250 trabajadores la obligación de negociar un Plan de Igualdad, al objeto de promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas.

El Canal de Isabel II, una vez realizado el diagnóstico de situación, declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de objetivos que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

El diagnóstico de situación se ha realizado a partir de la información obtenida de los datos relativos a las materias que pueden formar parte del Plan de Igualdad, separadas por sexos, para así conocer las diferencias y su significado.

A partir del análisis del diagnóstico de situación, se han establecido los siguientes objetivos:

1) Selección de personal.

A partir de los sistemas selectivos y principios objetivos establecidos en el Convenio Colectivo, se valorará la idoneidad de los candidatos, en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación, tratando de alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización.

Se estudiará la oportunidad de establecer acciones que ayuden y apoyen el acceso a aquellas actividades donde hombres o mujeres se encuentren infrarrepresentados.

2) Clasificación y promoción profesional.

Mediante el sistema de clasificación profesional establecido en el Convenio Colectivo, el personal, con independencia del sexo, está encuadrado en grupos profesionales y categorías, teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

No obstante, se garantizará la igualdad de trato y de oportunidades en la promoción profesional de hombres y mujeres y se mejorarán las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, incidiendo, cualquiera que sea la causa, en los desequilibrios que puedan existir.

3) Formación.

Como ya se contempla en el Convenio Colectivo, la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa promoverán la formación del personal, entendiendo la misma como el medio indispensable para el desarrollo personal y profesional de los recursos humanos de

la Empresa. Para ello, anualmente, se realiza el pertinente estudio de necesidades que se incorporan al Plan de Formación.

De entre las modalidades formativas establecidas convencionalmente, son las de desarrollo profesional las que, favoreciéndolas y orientándolas, van a permitir equilibrar, mediante la promoción profesional de mujeres u hombres, aquellas áreas y actividades en las que se constata una presencia desigual.

Igualmente, servirán estas acciones para poder promover a la mujer a puestos de responsabilidad.

Enmarcado en el ámbito formativo general, se hará especial hincapié sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo, si fuese necesario, módulos específicos sobre los mismos.

Siendo significativamente mayor el número de mujeres que el de hombres que se sitúan en posición de excedencia por el cuidado de hijos, se promoverán sus posibilidades de formación y de reciclaje profesional, al objeto de minimizar a su vuelta al trabajo los efectos de la suspensión del contrato.

4) Retribuciones.

Aunque salarialmente, todo el personal es retribuido en función de su clasificación profesional, sin que, en ningún caso exista diferencia de trato en base al puesto de trabajo que se ocupa, encontrándose, igualmente, definidos de forma clara y precisa los complementos salariales, incluidos los de retribución variable, se promoverá, en igualdad de condiciones, mediante las acciones formativas y promocionales oportunas la ocupación por las mujeres de puestos de trabajo de superior nivel salarial.

5) Conciliación de la vida familiar y laboral.

El Convenio Colectivo, mejorando las previsiones legales, establece una serie de permisos y licencias encaminados a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, destacando entre ellos los siete días de libre disposición para asuntos propios.

Asimismo, el disfrute mayoritario por hombres y mujeres de la jornada continuada y de la flexibilidad horaria, favorece dicha conciliación.

Igualmente, se orienta en este sentido la posibilidad de disfrutar las vacaciones anuales en diferentes períodos.

No obstante, se promoverán otras medidas que, sin menoscabar el buen funcionamiento de los servicios, incrementen las posibilidades de conciliación.

Se incorporan al presente Convenio Colectivo las siguientes medidas conciliatorias que, favorecen la calidad del empleo, razón por la cual deben entenderse vinculadas a los objetivos de política de empleo señalados en el artículo 84.1:

Incrementar en una semana el descanso de la trabajadora en el supuesto de parto y adopción o acogimiento.

Cuando la jornada de trabajo de la trabajadora embarazada lo sea en régimen de turnos, incluyendo noches, a partir del quinto mes de embarazo y hasta la finalización de éste, si lo solicita, podrá dejar de realizar aquéllas, incorporando las horas no trabajadas por este motivo a los otros relevos.

Incrementar la edad del menor, hasta los 12 años, para tener derecho a reducción de la jornada de trabajo por motivo de guarda legal.

Incrementar el crédito de horas anuales para acompañar a los hijos menores de 12 años al médico especialista infantil.

6) Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa se comprometen a promover el establecimiento de las bases indispensables en orden a prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.

En este sentido, el artículo 89 del Convenio Colectivo ha establecido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave, pudiendo llegar a sancionarse con el despido.

7) Información y comunicación.

Sin perjuicio de las actuaciones que puedan llevar a cabo los representantes de los trabajadores, como política de Recursos Humanos de la Empresa, se establece el objetivo de difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar en la igualdad de oportunidades.

El seguimiento y evaluación de estos objetivos se llevará a cabo por un específico órgano paritario denominado «Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad», integrado por cinco miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros cinco designados por el Comité de Empresa. Se reunirá, con carácter ordinario, una vez al trimestre y, con carácter extraordinario, cuando, con al menos una antelación de setenta y dos horas, una de las partes lo solicite y la otra acepte celebrar la reunión.

Asimismo, esta Comisión fijará las medidas y el plan de acción para cada uno de los objetivos fijados, dando cuenta de ello anualmente, mediante la elaboración de un informe, a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Vigésima segunda.—La revisión salarial prevista en el artículo 72 del presente Convenio Colectivo se aplicará si las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para los años 2010, 2011 y 2012 contemplan la misma o se encuentra dentro de los límites que dichas leyes establezcan.

Vigésima tercera.—En atención a la formación y experiencia poseída, la cobertura de los puestos de Jefe de Equipo Administrativo Comercial y Administrativo Comercial lo será, respectivamente, por aquellos trabajadores que, con categoría profesional de Jefe de Equipo Administrativo o Administrativo, han venido desarrollando su trabajo en la atención al cliente (Departamento de Gestión Comercial o División de Grandes Clientes), al menos durante un año, siempre que, si su relación laboral es de carácter indefinida, manifiesten su voluntad de desempeñarlos con carácter definitivo, lo que conlleva la aceptación, a partir de ese momento, de las condiciones establecidas para estos puestos de trabajo.

Aquellos trabajadores que, aun cumpliendo los requisitos establecidos no deseen desempeñar los puestos referidos con carácter definitivo, lo seguirán haciendo con carácter provisional hasta que sus plazas queden cubiertas por los procedimientos establecidos en Convenio Colectivo. Durante este tiempo, les serán de aplicación las condiciones establecidas para el puesto de trabajo, excepto el régimen de turnos asignado a dichos puestos y la acreditación del complemento por «atención comercial».

Los trabajadores que, cumpliendo los requisitos establecidos, opten por desempeñar con carácter definitivo el puesto de Jefe de Equipo Administrativo Comercial o Administrativo Comercial podrán trasladarse, respectivamente, a puestos de Jefe de Equipo Administrativo o Administrativo una vez transcurridos dos años, a contar desde la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

El traslado desde el puesto de Jefe de Equipo Administrativo o de Administrativo, respectivamente, al puesto de Jefe de Equipo Administrativo Comercial o Administrativo Comercial podrá efectuarse, siempre que se cumplan los requisitos establecidos con carácter general:

Superando las pruebas de evaluación de potencial y competencias que se establezcan al respecto.

Directamente, siempre que con anterioridad se hubiese desempeñado el puesto al que se pretende el traslado y no hayan transcurrido más de cuatro años.

A los trabajadores con contrato temporal que, con categoría profesional de «Administrativo», vienen desarrollando su trabajo en la atención al cliente, conforme a la causa de su contrato, se les adaptará éste a las condiciones establecidas para el desempeño del puesto de trabajo de «Administrativo Comercial».

Vigésima cuarta.—Con efectos de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, se da nueva redacción a su artículo 75, conforme al siguiente contenido: «los trabajadores tendrán la condición de asegurados de una Póliza Médica y Dental con las coberturas, prestaciones y franquicias disfrutadas con anterioridad a la fecha de efectos referida».

Con igual fecha de efectos a los referidos en el párrafo anterior, se derogan los artículos 76, 77, lo referido a la Comisión de Asuntos Sociales del artículo 85.2, así como la Disposición adicional 5.^a

La nueva configuración de las actividades sociales, culturales y recreativas y su repercusión en la supresión del Fondo de Acción Social, no impedirá el desarrollo de aquellas que, con cargo a dicho Fondo, se encuentren ya comprometidas para el año 2010.

Vigésima quinta.—Como consecuencia de la nueva configuración de las actividades sociales, culturales y recreativas, lo que conlleva la supresión del Fondo de Acción Social, como compensación, se acredita a cada trabajador, con el carácter de complemento «personal de acción social», la cantidad de 340 euros anuales, que se percibirán en dieciséis mensualidades, a partir del 1 de enero de 2011.

Vigésima sexta.—Con efectos del día 1 de enero de 2010, queda modificado el contenido del artículo 70.3 del presente Convenio Colectivo, conforme a lo siguiente: «Partiendo de que las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo lo son para una retribución normal, como elemento incentivador, se establece, cualquiera que sea el puesto de trabajo que se ocupe, un complemento de hasta el 7 por ciento del salario puesto mediante la evaluación del desempeño, que se abonará dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda, no teniendo la consideración de retribución fija ni produciendo consolidación ni derecho alguno».

Vigésima séptima.—Con efectos del día 1 de julio de 2010, se declara a extinguir el denominado Premio de Permanencia.

Disposiciones transitorias:

Primera.—Hasta tanto se actualice la descripción de los puestos de trabajo, lo que se llevará a cabo por la Comisión Paritaria, seguirá vigente la descripción contemplada en el artículo 13 del IX Convenio Colectivo, la cual, igualmente, deberá ser entendida como las especialidades correspondientes a las diferentes categorías profesionales.

Segunda.—Seguirán teniendo validez, conforme a los plazos de vigencia establecidos en el XVII Convenio Colectivo, y por el tiempo que reste para su vencimiento, las puntuaciones reservadas a los aspirantes aprobados sin plaza con anterioridad a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

ANEXO I

Nivel profesional	Salario base año 2009 (euros)
1.	20.250,99
2.	22.742,98
3.	24.166,97
4.	25.590,97
5.	27.014,99
6.	28.425,30
7.	29.849,30
8.	32.697,28
9.	36.955,63

ANEXO II

Nivel puestos de trabajo	Salario puesto año 2009 (euros)
I.	20.250,99
II.	22.742,98
III.	24.166,97
IV.	25.590,97
V.	27.014,99
VI.	28.425,30
VII.	29.849,30
VIII.	32.697,28
IX.	36.955,63
X.	38.475,46
XI.	43.760,71
XII.	50.018,12
XIII.	57.589,98
XIV.	66.791,23
XV.	77.936,80

ANEXO III

Hora extraordinaria 2009

Nivel profesional	Día laborable (euros)	Día festivo (euros)
Nivel 1	12,96	16,20
Nivel 2	13,42	16,78
Nivel 3	13,42	16,78
Nivel 4	13,42	16,78
Nivel 5	13,42	16,78
Nivel 6	13,42	16,78
Nivel 7	13,42	16,78
Nivel 8	14,89	18,61
Nivel 9	18,02	22,53

Anexo IV

Grupo Profesional	Categoría		Denominación del Puesto	Nivel		
Técnicos Titulados	Titulado Superior		Titulado Superior	IX		
	Titulado Medio		Titulados Medios	VIII		
			Responsable Obras D.U.E. Esp. Medicina Empresa Of. Centrales	IX IX		
Mandos Intermedios	Encargado		Encargado Explotación E.D.A.R./E.T.A.P	VIII		
			Encargado Captación	VIII		
			Encargado Red de Distribución	VIII		
			Encargado Mecánico	VIII		
			Encargado Eléctrico	VIII		
			Encargado Electromecánico	VIII		
			Encargado Mto. . Vehículos y Maquinaria	VIII		
	Encargado Jardines	VIII				
	Capataz		Capataz Explotación E.D.A.R./E.T.A.P	VII		
			Capataz Captación (A Extinguir)	VII		
Capataz Explotación y Conservación			VII			
Capataz Obra Civil (A Extinguir)			VII			
Capataz de Inspección			VII			
Capataz de Red			VII			
Capataz de Jardines			VII			
Capataz Eléctrico			VII			
Capataz Electromecánico			VII			
Capataz Mecánico			VII			
Capataz de Comunicaciones			VII			
Capataz Mto. De Edificios			VII			
Capataz de Reconocimiento de Fincas			VII			
Jefes de Equipo	Técnico	Jefe Equipo Analista de Laboratorio (A Extinguir)	VII			
		Jefe de Equipo Operador Ordenador	VII			
	Administrativo	Responsable Of. Comercial Central	VIII			
Jefe Equipo Administrativo Jefe Equipo Administrativo Comercial		VII VII				
Auxiliar Oficina		Jefe Equipo Fotocopias	VI			
		Jefe Equipo Tomador de Muestras	VI			
		Jefe Equipo Auxiliar de Facturación	VI			
		Jefe Equipo Almacén	VI			
Técnicos	Técnico A		Técnico del C.P.C.	VI		
			Técnico Delineante	VI		
			Técnico Analista Laboratorio	VI		
			Técnico Peritación	VI		
			Técnico Productos Microinformática	VII		
			Técnico Programador (A Extinguir)	VII		
			Técnico Instrumentación y Comunic.	VII		
			Técnico Red	VII		
			Técnico Fraude	VII		
			Técnico Prevención	VIII		
			Técnico Electrónico en Sistemas	VIII		
			Técnico Soporte Microinformática	VIII		
			Técnico Autoprotección	VIII		
			Responsable Sala Ordenador	IX		
			Técnico Analista Programador	IX		
			Técnico Programador Sistemas	IX		
			Técnico Prensa e Imagen	IX		
			Técnico B		Técnico Electromecánico	VI
					Técnico Comunicaciones	VI
	Técnico Instrumentación	VI				
Técnico Inspección Parque Móvil y Maquinaria	VI					
Técnico Informático (Financiera)	VI					
		Operador Ordenador	VI			

Grupo Profesional	Categoría	Denominación del Puesto	Nivel	
Administrativos	Administrativo	Administrativos	V	
		Ayudante División Inspección	IX	
		Apoyo Departamento Comercial Administrativo Comercial	VIII V	
Oficios	Oficial A	Oficial Vigilante de Obras	V	
		Oficial Inspector de Fincas	V	
		Oficial de Apoyo Red	V	
		Oficial Eléctrico	V	
		Oficial Electrónico	V	
		Oficial Mecánico	V	
		Oficial Mecánico de Vehículos (A Extinguir)	V	
		Oficial Climatización y Mto.	V	
		Oficial Obra Civil (A Extinguir)	IV	
		Conducto Maquinaria (A Extinguir)	IV	
		Oficial Operador	IV	
		Oficial Verificador Contadores	IV	
		Oficial Fontanero	IV	
		Oficial Fontanero de Contadores (A Extinguir)	IV	
		Oficial Corte de Agua	IV	
		Oficial Pintor	IV	
		Oficial Carpintero	IV	
	Oficial B	Oficial de Explotación y Conservación	III	
		Vigilante Galerías (A Extinguir)	III	
		Jardinero (A Extinguir)	III	
		Auxiliar Operador	III	
		Conductor (A Extinguir)	III	
		Oficial Mto. de Edificios (A Extinguir)	III	
	Auxiliares	Auxiliar de Oficina A	Tomador de Muestras	IV
			Almacenero	IV
			Lector	IV
		Auxiliar de Oficina A	Auxiliar de Almacén	III
Recaudación			III	
Telefonista (A Extinguir)			III	
Fotocopias (A Extinguir)			III	
Laborante (A Extinguir)			III	
Archivo			III	
Operador Maquinas Auxiliares (A Extinguir)			III	
Auxiliar Servicios Generales		III		
Auxiliar Especialista		Auxiliar de Oficios Diversos	III	
Subalterno		Subalternos (A Extinguir)	II	
Peón Especialista		Peón Especialista (A Extinguir)	II	
	Peón en Brigada de Red (A Extinguir)	III		
Peón	Peón (A Extinguir)	I		
	Peón en Depuración (A Extinguir)	II		
Guarda	Guarda (A Extinguir)	I		
Limpiador	Limpiador (A Extinguir)	I		

ANEXO V

Puestos de Subjefatura y Apoyo a Estructura

Nivel	Denominación del puesto
XV	Director del Gabinete del Presidente.
XV	Adjunto Dirección.
XV	Coordinador Contratación Participadas.
XV	Responsable Análisis de Negocio.
XV	Responsable Análisis Financiero.
XV	Responsable Desarrollo y Soporte Estratégico.
XV	Responsable Instalaciones Especiales.
XV	Responsable Planeamiento y Normativa.
XV	Responsable Prospectiva.
XV	Staff Subdirección Coordinación Municipal.
XIV	Responsable Investigación e Innovación.
XIV	Responsable Proyectos.
XIII	Staff Dirección Gerencia.
XIII	Responsable de Estudios Especiales.
XIII	Responsable Sistema Información Consejo.
XIII	Staff Relaciones Públicas Centro Arte.
XIII	Adjunto Defensor del Cliente.
XIII	Responsable Gestión de Uso de Infraestructuras por Terceros.
XIII	Responsable Gestión Urbanística.
XIII	Responsable Jurídico de Obras e Infraestructuras.
XIII	Responsable Jurídico Fiscal.
XIII	Responsable Red Periférica.
XIII	Responsable Redes Grandes Municipios.
XIII	Responsable Seguimiento Contratación Participadas.
XIII	Responsable Seguridad e Higiene.
XIII	Responsable Soporte Estratégico Infraestructuras.
XIII	Staff Departamento.
XIII	Staff Dirección.
XIII	Staff Subdirección.
VIII	Secretario/a Presidencia.
VIII	Secretario/a Gerencia.
VII	Secretario/a Dirección.
V	Secretario/a Subdirección.
V	Secretario/a Departamento.
XII	Responsable Líneas Eléctricas.
XII	Responsable Normas y Planes.
XII	Responsable de Obras.
XII	Responsable Control y Estudios.
XII	Coordinador, Supervisor de Mantenimiento.
XII	Responsable Incidencias y Cartografía.
XII	Jefe Responsable de Almacenes.
XII	Letrado.
XII	Staff Subdirección Contratación.
XII	Ayudante Gestión de Recursos Hídricos.
XII	Responsable Archivo.
XII	Responsable Técnico Expropiaciones.
XII	Responsable Inspección.
XII	Responsable Acometidas.

Nivel	Denominación del puesto
XII	Responsable Aplicaciones.
XII	Responsable Cromatografía.
XII	Responsable Desarrollo.
XII	Responsable Espectroscópia.
XII	Responsable Estudios.
XII	Responsable Facturación y Organismos.
XII	Responsable Formación.
XII	Responsable Gestión Comercial.
XII	Responsable Gestión de la Facturación.
XII	Responsable Gestión de Organismos.
XII	Responsable Gestión Pluses Variables.
XII	Responsable Infraestructura Informática.
XII	Responsable Innovación.
XII	Responsable Investigación.
XII	Responsable Servicio Médico.
XII	Responsable Tecnología Ambiental.
XII	Responsable Uso y Gestión Eficiente.
XII	Staff Departamento Administración Participadas y Consolidación.
XI	Responsable de Comunicación.
XI	Ayudante de Operación.
XI	Ayudante de Mantenimiento.
XI	Ayudante de Auscultación.
XI	Ayudante División Red Sierra Oeste.
XI	Ayudante División Colmenar.
XI	Ayudante División Valmayor.
XI	T.M. Informes y Estudios.
XI	Gestor de Explotación.
XI	T.S. Proyectos.
XI	Técnico de Sistemas.
XI	Administrador Base de Datos.
XI	Analista Jefe de Proyecto.
XI	Ayudante de Incidencias.
XI	Ayudante División Plaza Castilla.
XI	Ayudante División Casa de Campo.
XI	Ayudante División Moratalaz.
XI	Ayudante División Fuenlabrada.
XI	Ayudante División Control de Seguros y Riesgos.
XI	Médico-Analista.
XI	Médico.
XI	Ayudante División Explotación Aguas Subterráneas.
XI	Responsable C.P.C.
XI	Responsable Modelos Demanda Consumo.
XI	Ayudante División Torrelaguna.
XI	Responsable Plantes Estratégicos y Operativos.
XI	Coordinador Información Calidad de las Aguas.
XI	Técnico Auditor Gestión.
XI	Responsable Planeamiento.
XI	Ayudante División Majadahonda.
XI	Ayudante División Instrumentación.
XI	Ayudante División Análisis Hidráulicos y Cart.
XI	Ayudante División Alcantarillado Norte.

Nivel	Denominación del puesto
XI	Ayudante División Alcantarillado Sur.
XI	Ayudante División Fraude.
XI	Ayudante División Prospección Aguas Subterráneas.
XI	Ayudante División Redes Sierra Norte.
XI	Ayudante División Telecomunicaciones.
XI	Coordinador Supervisor.
XI	Gestor de Aplicaciones Comerciales.
XI	Gestor de Lodos.
XI	Responsable Control de Gestión.
XI	Responsable Cuentas a Pagar.
XI	Responsable Facturas.
XI	Responsable Filiales.
XI	Responsable Financiación.
XI	Responsable Instalaciones Técnicas.
XI	Responsable de Obras Nuevas y Mantenimiento (Mto.Edificios).
XI	Responsable de Organización.
XI	Responsable Planes.
XI	Staff Departamento.
XI	T.S. Planeamiento.
XI	T.S. Eléctrico.
X	Ayudante de Operación y Mantenimiento.
X	Responsable Información SIGRYD.
X	T.S. Especialista en Comunicaciones.
X	T.M. División Comunicaciones.
X	Analista de Telecontrol.
X	Responsable Prolongaciones.
X	Ayudante División Aprovisionamiento.
X	Staff de Seguridad en Obras.
X	T.M. Seguridad e Higiene.
X	Responsable Obras Nuevas y Mantenimiento (Explo.Presas).
X	Trabajador Social.
X	Responsable Nóminas y Seguridad Social.
X	Staff Coodinador Actividades Empresariales.
X	Ayudante División Seguridad Operativa.
X	Ayudante División Sistemas y Mantenimiento.
X	Responsable Sistemas Información.
X	Responsable Planes Estratégicos y Redes.
X	Responsable Alcantarillado.
X	Responsable Acometidas y Conformidades.
X	Responsable Área Ambiental.
X	Responsable Normativa y Homologación.
X	Responsable Proyectos Eléctricos.
X	Gestor de Fondos Europeos.
X	Gestor de Formación.
X	Responsable Gestión de Residuos.
X	Responsable Cartografía.
X	Responsable Contratación Laboral.
X	Responsable Instalaciones de Alcantarillado.
X	Responsable Sistemas Eléctricos.

ANEXO VI

Puestos de estructura

Nivel	Denominación del puesto
XV	Jefe Departamento Defensor del Cliente.
XV	Jefe Departamento Imagen y Relaciones Públicas.
XV	Jefe Departamento Operativo Seguridad y Sistemas.
XV	Jefe Departamento Comunicación Interna y Beneficios Sociales.
XV	Jefe Departamento Prevención.
XV	Jefe Departamento Sistemas Gestión Calidad.
XV	Jefe Departamento Contabilidad.
XV	Jefe Departamento Servicios Comerciales.
XV	Jefe Departamento Diversificación Comercial.
XV	Jefe Departamento Presas.
XV	Jefe Departamento Explotación de Tratamiento.
XV	Jefe Departamento Redes Este.
XV	Jefe Departamento Redes Oeste.
XV	Jefe Departamento Incidencias y Estudios.
XV	Jefe Departamento Alcantarillado Metropolitano.
XV	Jefe Departamento Depuración Metropolitana.
XV	Jefe Departamento Gestión Depuración.
XV	Jefe Departamento Explotación de Infraestructuras.
XV	Jefe Departamento Tecnología de la Información.
XV	Jefe Departamento Programación y Proyectos.
XV	Jefe Departamento Construcción de Redes.
XV	Jefe Departamento Construcción de Saneamiento.
XV	Jefe Departamento Construcción Reutilización.
XV	Jefe Departamento Administración de Participadas y Consolidación.
XV	Jefe Departamento Aguas de Consumo.
XV	Jefe Departamento Áreas Recreativas.
XV	Jefe Departamento Auditoría Interna.
XV	Jefe Departamento Automatización y Transmisiones.
XV	Jefe Departamento Cont. Tratamiento y Regulación.
XV	Jefe Departamento Contratación de Obras.
XV	Jefe Departamento Formación y Desarrollo.
XV	Jefe Departamento Garantía de Calidad.
XV	Jefe Departamento Gestión Comercial.
XV	Jefe Departamento Gestión Informática y Control.
XV	Jefe Departamento Jurídico de Agua y Medioambiente.
XV	Jefe Departamento Metrología.
XV	Jefe Departamento Programación del Abastecimiento.
XV	Jefe Departamento Tecnología de Alcantarillado.
XIV	Jefe Departamento Autoprotección.
XIV	Jefe Departamento Sistemas de Calidad Medio Ambiental.
XIV	Jefe Departamento Nuevas Técnicas.
XIV	Jefe Departamento Calidad de Aguas Depuradas.
XIV	Jefe Departamento Alcantarillado Periférico.
XIV	Jefe Departamento Control Tecnología Ambiental.
XIV	Jefe Departamento Administración y Gestión Retributiva.
XIV	Jefe Departamento Aguas Naturales.
XIV	Jefe Departamento Análisis de Mercado.
XIV	Jefe Departamento Aplicaciones de Gestión.

Nivel	Denominación del puesto
XIV	Jefe Departamento Aplicaciones de Operación.
XIV	Jefe Departamento Contencioso.
XIV	Jefe Departamento Contratación de Servicios y Suministros.
XIV	Jefe Departamento Fraude.
XIV	Jefe Departamento Gestión Municipal y Organismos.
XIV	Jefe Departamento Organización y Selección.
XIV	Jefe Departamento Relaciones Comerciales.
XIV	Jefe Departamento Relaciones Jurídicas con Entidades Locales y Clientes.
XIII	Jefe División Clima Organizacional.
XIII	Jefe División Presupuestos y Control de Gestión.
XIII	Jefe División Facturación.
XIII	Jefe División Inspección.
XIII	Jefe División Planeamiento General.
XIII	Jefe División Planeamiento de Desarrollo.
XIII	Jefe División Grandes Clientes.
XIII	Jefe División Gestión Recursos Hídricos.
XIII	Jefe División Explotación Aguas Subterráneas.
XIII	Jefe División Torrelaguna.
XIII	Jefe División Colmenar.
XIII	Jefe División Valmayor.
XIII	Jefe División Majadahonda.
XIII	Jefe División Plaza Castilla.
XIII	Jefe División Moratalaz.
XIII	Jefe División Redes Sierra Norte.
XIII	Jefe División Casa Campo.
XIII	Jefe División Fuenlabrada.
XIII	Jefe División Redes Sierra Oeste.
XIII	Jefe División Análisis Hidráulicos y Cartografía.
XIII	Jefe División Alcobendas.
XIII	Jefe División Móstoles.
XIII	Jefe División Depuración Este.
XIII	Jefe División Depuración Oeste.
XIII	Jefe División Áreas Verdes.
XIII	Jefe División Control Ambiental.
XIII	Jefe División Instrumentación.
XIII	Jefe División Proyectos Arquitectura.
XIII	Jefe División Obras Tratamiento.
XIII	Jefe División Obras de Regulación.
XIII	Jefe División Obras Redes Este.
XIII	Jefe División Obras Redes Oeste.
XIII	Jefe División Conformidades Técnicas.
XIII	Jefe División Obras Saneamiento Este.
XIII	Jefe División Obras Saneamiento Oeste.
XIII	Jefe División Obras Saneamiento Norte.
XIII	Jefe División Alcantarillado Norte.
XIII	Jefe División Depuración Madrid Sur.
XIII	Jefe División Incidencias y Estadística.
XIII	Jefe División Construcción Plantas.
XIII	Jefe División Construcción Redes.
XIII	Jefe División Alcantarillado Sur.
XIII	Jefe División Autorizaciones Técnicas.

Nivel	Denominación del puesto
XIII	Jefe División Depuración Madrid Norte.
XIII	Jefe División Depuración Metropolitana Periférica.
XIII	Jefe División Acometidas de Abastecimiento.
XIII	Jefe División Activos Fijos.
XIII	Jefe División Archivo.
XIII	Jefe División Control de Convenios.
XIII	Jefe División Control de Seguros y Riesgos.
XIII	Jefe División Explotación de Presas.
XIII	Jefe División Expropiaciones.
XIII	Jefe División Fiscal.
XIII	Jefe División Fraude.
XIII	Jefe División Gestión Bancaria.
XIII	Jefe División Gestión de Lodos.
XIII	Jefe División Gestión Financiera.
XIII	Jefe División Información Económica y de Gestión.
XIII	Jefe División Integración de Sistemas.
XIII	Jefe División Mantenimiento de Edificios.
XIII	Jefe División Planificación y Control de Aplicaciones.
XIII	Jefe División Prospección Aguas Subterráneas.
XIII	Jefe División Proyectos de Abastecimiento.
XIII	Jefe División Proyectos de Saneamiento.
XIII	Jefe División Proyectos Reutilización.
XIII	Jefe División Redes de Datos.
XIII	Jefe División Registro.
XIII	Jefe División Seguridad de Presas.
XIII	Jefe División Sistemas de Control.
XIII	Jefe División Telecomunicaciones.
XIII	Jefe División Vehículos y Maquinaria.
XII	Jefe División Seguridad Operativa.
XII	Jefe División Sistemas y Mantenimiento.
XII	Jefe División Aprovisionamiento.
XII	Jefe División Gestión Patrimonial.
XII	Jefe División Gestión de Cobro.
XII	Jefe División Normativa y Homologación.
XII	Jefe División Alcantarillado Oeste.
XII	Jefe División Microinformática.
XII	Jefe División Autoprotección.
XII	Jefe División Tecnificación Drenaje Urbano.
XII	Jefe División Alcantarillado Este.
XII	Jefe División Protección al Empleado.
XII	Jefe División Protección Informática.
XII	Jefe División Suministros Municipales y Reutilización.

ANEXO VII

Tabla de polivalencias

La correspondencia entre los puestos de trabajo que a continuación se señala lo es a los únicos efectos de un correcto aprovechamiento de la jornada laboral y entre los pertenecientes a un mismo grupo profesional y área de actividad, por ello la realización de las diferentes actividades no tendrá la consideración ni de movilidad funcional ni de desempeño de funciones de superior o de inferior categoría profesional, al entender las mismas como accesorias y no autónomas de la que se ostenta. Igualmente, a estos efectos, se consideran respetados los derechos profesionales y económicos del trabajador, de ahí que, de su realización, no se deducirá retribución complementaria alguna.

Grupo profesional	Área de actividad	Puestos de trabajo de desempeño habitual	Puesto/s de trabajo a efectos de polivalencia
Técnicos.	Informática.	Téc. Program de Sistemas.	Tec. de Sist. de Microinformática. Tec. de Productos Microinformáticos.
		Técnico de Sistemas Microinformáticos.	Tec. Program. de Sistemas. Tec. de Productos Microinformáticos.
		Tec. de Product. Microinformáticos.	Tec. Program. de Sistemas. Tec. de Sistemas Microinformáticos.
		Analista Programador.	Tec. Program. de Sistemas. Tec. de Sistemas Microinformáticos. Tec. Product. Microinformáticos.
		Responsable de Sala.	Tec. Program. de Sistemas. Tec. Sistem. Microinformáticos. Tec. Productos MicroinformáticoS. Analista Programador.
	Electrónica.	Técnico Esp. en Instrumentación.	Tec. Esp. en Comunicaciones.
		Técnico Esp. en Comunicaciones.	Tec. Esp. en Instrumentación.
		Téc. Esp. en Instrument. y Comunic.	Tec. Esp. en Instrumentación. Tec. Esp. en Comunicación.
		Téc. Esp. en Sistemas.	Tec. Esp. en Instrumentación. Tec. Esp. en Comunicación. Tec. Esp. en Instrumentación y Comunicación.
	Auxiliares.	Laboratorio.	Tomador de Muestras.
Laborante.			Tomador de Muestras.
Oficios.	Conducción.	Conductor Maquinaria Pesada.	Conductor.
	Mantenimiento de Edificios.	Oficial Mantenimiento de Edificios.	Of. Electricista. Of. Carpintero. Of. Fontanero. Of. Pintor.

ANEXO VIII

Tabla de permisos retribuidos

	Días de permiso sin desplazamiento	Días de permiso con desplazamiento
Matrimonio del trabajador	20	20
Nacimiento de hijo	3	4
Fallecimiento de cónyuge o conviviente	5	5
Fallecimiento de hijo	5	5
Fallecimiento de padre	2	4
Fallecimiento de hermanos	2	4
Fallecimiento de abuelos	2	4
Fallecimiento de nietos	2	4
Fallecimiento de tíos	1	2
Fallecimiento de sobrinos	1	2
Fallecimiento de primos	1	2
Accid. Int. quir. o enferm. graves u hosp cónyuge o conviv.	2	4
Cirugía amb. o asist. en urgen.sin hosp.de padres,hij.cony.o conv.	1	1
Accid. Int. quir. o enfer. graves u hosp de hijos	2	4
Accid. Int. quir. o enferm. graves u hosp. de padres	2	4
Accid. Int. quir. o enferm. graves u hosp. de hermanos	2	4
Accid. Int. quir. o enferm. graves u hosp. de abuelos	2	4
Accid. Int. quir. o enferm. graves u hosp. de nietos	2	4
Int. quir. sin hosp. con reposo domic. cónyuge o conv.	2	4
Int. quir. sin hosp. con reposo domic. de hijos	2	4
Int. quir. sin hosp. con reposo domic. de padres.	2	4
Int. quir. sin hosp. con reposo domic. de hermanos	2	4
Int. quir. sin hosp. con reposo domic. de abuelos	2	4
Int. quir. sin hosp.. con reposo domic. de nietos 2	4	
Traslado de domicilio	2	2

Nota: En todos los supuestos de permisos por motivo de parentesco familiar está referido tanto a consanguinidad como afinidad, excepto en cirugía ambulatoria o asistencial que sólo se refiere a consanguinidad.

ANEXO IX

Plus Factor Ambiental

Grupo	N.º de puntos	Denominación del puesto
I	22	Oficial Operador en EDAR. Oficial Vigilante de Obras del Área de Alcantarillado (colectores visitables). Auxiliar Operador en EDAR. Oficial Conductor (Contenedores y Succionador de Fangos). Conductor autorizado para transporte de mercancías peligrosas. Peón en EDAR.

Grupo	N.º de puntos	Denominación del puesto
II	18	Encargado en EDAR Capataz en EDAR. Oficial Electrónico en EDAR Oficial Eléctrico en EDAR Oficial Mecánico en EDAR
III	14	Oficial Vigilante de Obras del Área de Alcantarillado (bombeos) Jefe de Equipo Analista de Laboratorio en EDAR. Técnico Analista Laboratorio en EDAR Encargado Explotación en ETAP Capataz Explotación en ETAP Oficial Eléctrico Alta Tensión Oficial Eléctrico en ETAP Oficial Mecánico en ETAP Oficial Operador en ETAP Auxiliar Operador en ETAP Peón en ETAP

(Valor del punto para el año 2009: 35,54 euros. (a percibir en 16 mensualidades).

Anexo X

Evaluación Anual de Productividad	Año:
-----------------------------------	------

A	Datos Personales
Matricula: Apellidos y Nombre: Categoría: Puesto de Trabajo: Nivel del Puesto: Dirección: Departamento: División: Centro de Trabajo:	

B	Factores de Evaluación: 1) Bajo 2) Medio-Bajo 3) Medio-Alto 4) Alto	Evaluación			
		1	2	3	4
1	Calidad (Grado de exactitud, precisión, perfección)				
2	Cantidad (Rendimiento obtenido en su jornada laboral)				
3	Responsabilidad - Supervisión (Compromiso con la tarea, sin necesidad de supervisión)				
4	Conocimientos Profesionales (Preparación técnica, procedimientos y métodos de trabajo)				
5	Relaciones (Adecuada con, entorno, equipos, compañeros, jefes)				
6	Iniciativa (interés por aportar procedimientos de mejora, propuestas)				
7	Capacidad de Mando (Si el puesto lo requiere) (Ascendencia, control, supervisión)				

Evaluado por el Apellidos y Nombre _____ Firma: Fecha: _____	Vº.Bº. El Superior Jerárquico Firma:	A Cumplimentar por la Dirección de Recursos Humanos y Calidad Porcentaje Alcanzado <div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 100%;"></div>
--	--	--

DOCUMENTO II

Acuerdo sobre Condiciones Económicas del XVIII Convenio Colectivo para el Personal del Canal de Isabel

Primero.—Incrementar la masa salarial de acuerdo con lo siguiente:

Año 2009: Un 2 por ciento, de conformidad con lo establecido como incremento global en el artículo 22.2 de la Ley 2/2008, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2009.

Años 2010, 2011 y 2012: El porcentaje que establezca la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para cada uno de estos años.

Segundo.—El porcentaje de incremento de la masa salarial para el año 2009, conforme a lo señalado en el Acuerdo Primero anterior para dicho año, figura ya incorporado a los siguientes conceptos del Documento I (XVIII Convenio Colectivo para el personal del Canal de Isabel II):

- Salario base.
- Complemento de destino.
- Antigüedad no consolidada.
- Plus de turnicidad.
- Plus de disponibilidad.
- Plus de factor ambiental.
- Complemento de jornada partida.
- Plus de domingos y festivos.
- Plus de noche.
- Compensación por cambio de calendarios del artículo 19.
- Compensación por trabajo nocturno 24 y 31 de diciembre y 5 de enero del artículo 68.3
- Complementos personales del artículo 67.4.
- Partida del Fondo de Acción Social destinada al abono de la Póliza Médica Colectiva, Póliza Dental Colectiva y Obsequio de Navidad.
- Plus de comida.

La distribución del porcentaje de incremento de la masa salarial para los años 2010, 2011 y 2012 se aplicará con idénticos criterios que los utilizados para el año 2009.

Tercero.—El valor de las horas extraordinarias para el año 2009 es el que, para cada nivel profesional, figura en el Anexo III del Documento I.

Durante cada uno de los tres últimos años de vigencia del XVIII Convenio colectivo, el valor de la hora extraordinaria laborable se incrementará en un 10 por ciento o, en su caso, en un porcentaje menor si se alcanza antes el valor de la hora ordinaria, entendido éste como el resultado de dividir la cuantía del salario base entre 1562.

El valor de la hora extraordinaria realizada en día festivo se obtendrá de multiplicar el valor de la hora extraordinaria laborable por 1,25.

Una vez alcanzado el valor de la hora ordinaria, el incremento a aplicar a las horas extraordinarias durante los tres últimos años de vigencia del XVIII Convenio Colectivo será igual al que, en su caso, sea de aplicación al salario base.

Cuarto.—El valor del kilómetro para retribuir la indemnización para el supuesto de traslado forzoso y el desplazamiento por razones de servicio queda fijado, durante la vigencia del XVIII Convenio Colectivo, en 0,19 euros.

Quinto.—Durante la vigencia del XVIII Convenio Colectivo, se congelan con valores del año 2008 los siguientes conceptos:

- Antigüedad consolidada.
- Complemento por idiomas.
- Complemento por titulación.
- Complemento especial.

Premio de permanencia.
Prima de vacaciones.
Plus de distancia.
Fondo de Acción Social, excepto la partida destinada al abono de la Póliza Médica colectiva, Póliza Dental colectiva y Obsequio de Navidad.
Participación en Tribunales.

Sexto.–Los efectos económicos de los presentes acuerdos son los siguientes:

Desde el 1 de enero de 2009:

Salario base.
Complemento de destino.
Antigüedad no consolidada.
Plus de turnicidad.
Plus de disponibilidad.
Plus de factor ambiental.
Complemento de jornada partida.
Complementos personales del artículo 67.4
Partida del Fondo de Acción Social destinada al abono de la Póliza Médica colectiva, Póliza Dental colectiva y Obsequio de Navidad.
Plus de trabajo en festivos.
Plus de noche.

Desde el 1 de enero de 2010: Complemento de adaptación de actividad.

Desde el 1 de enero de 2011: Complemento de acción social.

Desde la fecha de la firma:

Horas extraordinarias.
Plus de desplazamiento.
Plus de comida.
Compensación por cambio de calendarios del artículo 19
Compensación por trabajo nocturno días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero del artículo 68.3.
Valor del kilómetro por traslado forzoso y desplazamiento por razones de servicio.

Desde la fecha de la aceptación de desempeñar los puestos de Jefe de Equipo Administrativo Comercial o Administrativo Comercial: Complemento de puesto de trabajo del artículo 68.8.

Séptimo.–Conforme a lo previsto en el artículo 19.3 de la Ley 2/2008, de 22 de diciembre de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid, se incrementa la masa salarial en la cuantía necesaria para acreditar individualmente a los trabajadores que se encuentren en activo a la fecha de la firma del XVIII Convenio colectivo, con efectos desde el día 1 de enero de 2009, un uno por ciento de su último salario puesto, con el carácter de no consolidable.

La cantidad resultante se abonará en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha del informe favorable sobre el Convenio Colectivo emitido por parte del órgano competente de la Comunidad de Madrid.