

Décima.—El presente Convenio estará en vigor desde el día de la firma hasta el 31 de diciembre de 1995 y podrá prorrogarse si, en atención a las circunstancias existentes en dicho momento, así lo acordaran las partes suscribientes del mismo.

En prueba de conformidad, los intervinientes firman el presente Convenio en Sevilla a 8 de septiembre de 1995.—El Consejero de Trabajo y Asuntos Sociales, Ramón Marrero Gómez.—El Director general del INEM, Alberto Elordi Dentici.

**26793** RESOLUCION de 20 de noviembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XI Convenio Colectivo para el personal del Canal de Isabel II.

Visto el texto del XI Convenio Colectivo para el personal del Canal de Isabel II (número de código 9000842), que fue suscrito con fecha 2 de noviembre de 1995, de una parte, por representantes de la Dirección de la empresa, en representación de la empresa pública Canal de Isabel II, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado 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 la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, 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 acuerda:

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 41/1994, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 20 de noviembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido,

#### XI CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DEL CANAL DE ISABEL II

##### Artículo 1. *Ambito 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 las anteriores actividades, ubicadas en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid y en la instalación de El Vado de la Comunidad de Castilla-La Mancha.

##### Artículo 2. *Ambito temporal.*

El presente Convenio será de aplicación a partir del día de su firma y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 1995.

##### Artículo 3. *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 un mes 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 4. *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 Personal.

##### Artículo 5. *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 cinco miembros por parte de la Dirección de la empresa y cinco por parte del Comité de Empresa, de los que, al menos, uno por cada parte habrá sido miembro de la Mesa 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 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 6. *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 7. *Jornada de trabajo.*

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

Para el año 1995, la jornada de trabajo será de mil seiscientos diecisiete horas anuales, computándose ésta semanalmente cuando el trabajo no se realice en régimen de turnos.

Cuando existan razones organizativas, técnicas o productivas, por acuerdo entre 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 empresa y los representantes de los trabajadores.

##### Artículo 8. *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 implicados, con la participación de los trabajadores afectados, antes de finalizar el mes de noviembre de cada año, debiendo ser aprobados por la Dirección de Personal con la participación, asimismo, del Comité de Empresa.

No obstante tener los calendarios 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 cuarenta y ocho horas, comunicará al trabajador la modificación de las previsiones establecidas, circunstancia ésta que tendrá el límite de cinco veces al año, efectuándose con carácter rotatorio, respetándose en la medida de lo posible los días de libranza.

La modificación referida se efectuará mediante parte por escrito, 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.

Cuando por razones de urgencia no sea posible la comunicación escrita se cumplimentará el parte 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.

Asimismo, los trabajadores podrán solicitar cambios en el calendario referidos a una jornada de trabajo con una antelación mínima de veinticuatro 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 segundo anterior. Cumplidas las anteriores condiciones resolverá favorablemente la solicitud el responsable del servicio.

#### Artículo 8 bis. *Períodos de descanso.*

Para todos los tipos de jornada se establece un período de descanso de treinta minutos, computables como de 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 9. *Fiestas y descanso semanal.*

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

Todos los sábados y domingos del año.

Las fiestas laborales tanto de carácter nacional como autonómico o local.

La festividad del Canal de Isabel II, que se celebrará el último miércoles del mes de junio en cuya semana no exista fiesta intersemanal.

Un puente al año.

Los días 24 y 31 de diciembre. 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.

#### Artículo 10. *Horas extraordinarias.*

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

Teniendo en cuenta el carácter esencial de los servicios prestados por el Canal deberán realizarse horas extraordinarias cuando la Dirección lo considere necesario, con carácter inexcusable y obligatorio. 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 referidas a:

Actividades urgentes de puesta en marcha y parada de instalaciones de captación, tratamiento, distribución y depuración de agua para garantizar el suministro a la población.

Funcionamiento de elevadoras en época de sequía.

Corte de suministro o actuaciones en las redes de distribución que no puedan ser atendidas por los equipos que se encuentren prestando servicio.

Intervención de los retenes.

Actuación en siniestros, accidentes o averías que pongan en riesgo la seguridad de las personas o de las instalaciones u originen perturbaciones en el proceso productivo.

Caída de la línea de ordenadores que impida el normal desarrollo de otras actividades.

Cualesquiera otras realizadas para garantizar el suministro de agua a la población.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de carácter estructural 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.

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 50 por la cuantía que se fije para cada categoría profesional.

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.

Quando, 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 Personal, que resolverá sobre el modo de compensación.

La realización de horas extraordinarias se realizará 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, a los efectos de notificación a la autoridad laboral para dar cumplimiento a lo dispuesto en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social. La referida documentación obrará en poder de los representantes de los trabajadores, al menos, una semana antes de la correspondiente reunión mensual.

#### Artículo 11. *Permisos y licencias.*

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

##### A) Permisos retribuidos.

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

1. Veinte días por matrimonio.

2. Cinco días en caso de fallecimiento de cónyuge, conviviente o hijo.

3. Dos días por intervención quirúrgica o enfermedad grave 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 intervención quirúrgica o enfermedad grave de hijos, padres, padres políticos o hermanos consanguíneos. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de cuatro días.

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

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

7. 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.

8. Dos días por traslado del domicilio habitual.

9. Siete días por asuntos propios dentro del período comprendido entre el 1 de julio al 30 de junio. Estos días no se incluyen en el cómputo anual de jornada de trabajo.

Quando por causa de la organización del servicio no se puedan disfrutar los días por asuntos propios en las fechas solicitadas por el trabajador se concederá 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.

10. 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.

11. 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.

12. En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un período de descanso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. 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, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgos para su salud.

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

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

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

#### B) Licencia sin sueldo.

Podrán concederse licencias sin sueldo hasta un 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 treinta días.

#### Artículo 12. *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 quince 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 10 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 13. *Excedencia por prestación de servicios en empresa participada por el Canal de Isabel II.*

El trabajador que pase a desarrollar su trabajo en una empresa participada por el Canal mantendrá suspendido su contrato de trabajo, produciéndose el reintegro automático cuando cese la prestación, 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, correspondiente al puesto de trabajo desempeñado en el momento de iniciarse la suspensión del contrato.

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 dos; máximo cinco.

El tiempo de permanencia en la empresa participada computará, tanto para el devengo del complemento por antigüedad como para la consolidación del complemento de destino.

El reintegro deberá ser solicitado dentro de los dos meses siguientes al cese en la prestación de servicios en la empresa participada, quedando, en caso contrario, extinguida la relación laboral con el Canal.

#### Artículo 14. *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 de segundo.
Capataz .....	Formación Profesional de segundo.
Jefe de Equipo:	
Técnico .....	Formación Profesional de segundo.
Administrativo .....	Formación Profesional de segundo.
Auxiliar de oficina .....	Formación Profesional de primero.
Subalterno .....	Formación Profesional de primero.
Técnico A y B .....	Formación Profesional de segundo.
Administrativo .....	Formación Profesional de segundo o equivalente.
Oficial A y B .....	Formación Profesional de primero.
Auxiliar de oficina A y B .....	Formación Profesional de primero o equivalente.
Subalterno .....	Certificado de estudios primarios.
Peón especialista .....	Certificado de estudios primarios.
Peón .....	Certificado de estudios primarios.
Limpiador .....	Certificado de estudios primarios.
Guarda .....	Certificado de estudios primarios.

La titulación exigible, según los diversos grados académicos y/o ramas 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 y Ciencia.

#### Artículo 15. Turno de promoción.

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

##### 1. Requisitos mínimos:

No desempeñar puesto de trabajo, en el momento de hacerse pública la convocatoria, 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.

##### 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: 0,25 puntos por año o fracción, máximo 2 puntos.

Experiencia interna en el Canal en puesto de trabajo igual o afín al que se opta: 0,5 puntos por año o fracción, máximo 4 puntos.

Formación específica relacionada con el puesto de trabajo al que se opta: 0,5 puntos por curso realizado de duración superior a quince horas, máximo 4 puntos.

3. Fase de oposición: Tendrá carácter eliminatorio y constará de las siguientes pruebas:

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

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

b) Pruebas teóricas: Permitirán evaluar los conocimientos teóricos generales relacionados con el puesto. Estas pruebas serán obligatorias para todos los aspirantes.

c) Pruebas prácticas: Permitirán evaluar la aplicación de los conocimientos, así como la habilidad o destreza en el ejercicio profesional, y serán obligatorias para todos los aspirantes.

#### Artículo 16. 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 tendrán carácter eliminatorio, valorándose los méritos conforme al siguiente baremo:

Experiencia externa al Canal en la categoría profesional y especialidad correspondiente al puesto al que se opta: 0,25 puntos por año o fracción, máximo dos puntos.

Experiencia interna en el Canal, en el caso de haber tenido relación jurídico-laboral de carácter temporal, en puesto de trabajo igual o afín al que se opta: 0,5 puntos por año o fracción, máximo cuatro puntos.

Formación específica relacionada con el puesto de trabajo al que se opta: 0,25 puntos por curso realizado de duración superior a quince horas, máximo cuatro cursos.

Antigüedad en el Canal, en el caso de haber tenido relación jurídico-laboral de carácter temporal: 0,25 puntos por año o fracción, máximo dos puntos.

2. Fase de oposición: Tendrá carácter eliminatorio, y constará de idénticas pruebas que las señaladas para esta fase en el turno de promoción, salvedad hecha del párrafo segundo del apartado 3.a) del artículo 15 (reconocimiento médico), que no será de aplicación.

#### Artículo 17. 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 cinco puntos.

b) Prueba práctica: Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario obtener una puntuación mínima de cinco puntos.

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

2. Las plazas serán adjudicadas a los aspirantes que, sumadas las de las diferentes pruebas, hayan obtenido la mayor puntuación.

En caso de igualdad de 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.

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

4. Reserva de puntuaciones: A los aspirantes que, habiendo superado la puntuación mínima de las diferentes pruebas, no les sea adjudicada la plaza por existir otros con mayor puntuación, se les reservará aquella durante un año para vacantes de idénticas características, siempre que pueda producirse la incorporación dentro de dicho plazo.

#### Artículo 18. Formación. Principio general.

La Dirección de la empresa y el Comité de la empresa promoverán la formación del personal fijo de plantilla, entendiéndola 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 19. Comisión de Formación.

En el plazo de un mes a partir de la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá una Comisión de Formación de composición paritaria, integrada por tres miembros de la Dirección de la empresa y tres miembros designados por el Comité de empresa, al objeto de potenciar la formación de los trabajadores de forma participativa.

Dicha comisión elaborará el Reglamento de funcionamiento de la misma y, con posterioridad, el correspondiente Plan de Formación.

#### Artículo 20. Asistencia a los cursos de formación.

Cuando la formación esté ligada al adecuado desempeño del puesto de trabajo y a la integración en el proyecto de la empresa, 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 65.5.1 del X Convenio Colectivo.

#### Artículo 21. Cláusulas de revisión salarial.

En el supuesto de que el Índice oficial de Precios al Consumo del Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 1995 registre un incremento superior al 3,5 por 100, se efectuará una revisión sobre dicho exceso en los siguientes conceptos:

Salario base.

Complemento de destino.

Complemento «ad personam» del artículo 64.3.4.1 del X Convenio Colectivo.

Antigüedad no consolidada.

Plus de turnicidad

Complemento de jornada partida.

El abono de esta cantidad se realizará en la nómina correspondiente al mes de febrero de 1996.

**Artículo 22. Incapacidad temporal.**

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

Durante el período de baja el trabajador vendrá obligado a presentar en tiempo y en 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 y plus de factor ambiental.

**Artículo 23. Maternidad.**

En caso de maternidad, la trabajadora o 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 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 y plus de factor ambiental.

**Disposición adicional primera.**

Se faculta expresamente a la Comisión Paritaria para adaptar el capítulo II del título VII del X Convenio Colectivo a las prescripciones que en materia de seguridad y salud laboral señala la Ley sobre Prevención de Riesgos Laborales.

**Disposición adicional segunda.**

Se faculta expresamente a la Comisión Paritaria para que, en el marco establecido en el artículo 56 del X Convenio Colectivo desarrolle las particularidades relativas a la contratación temporal mediante la convocatoria de una nueva lista de espera.

**Disposición adicional tercera.**

Debiéndose contemplar la gestión de los recursos humanos de esta empresa pública desde la óptica de la mayor eficiencia posible, habida cuenta del cambio estratégico que en los últimos tiempos se está produciendo, lo cual así viene contemplado en el plan de empresa, y siendo ambas partes conscientes de que, por múltiples circunstancias, algunas de ellas de muy lejano origen, no existe la correlación adecuada en muchas Unidades entre carga de trabajo y medios personales disponibles, se estima fundamental determinar las necesidades de personal de cada una de dichas Unidades.

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT), que, al objeto de acomodarse a las exigencias legales presupuestarias, tendrá vigencia anual, será el instrumento organizativo que contribuirá 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.

Por ello, antes del día 30 de abril de 1996 la Dirección deberá disponer del oportuno estudio técnico que sirva de base para la elaboración de la referida RPT por Servicios, entendiendo por tales todas aquellas Unidades organizativas diferenciadas, bien por la actividad que en ellas se desarrolla, bien por su localización autónoma.

Dicho estudio deberá contener, al menos, los siguientes datos: Denominación del puesto; requisitos para su desempeño (titulación, formación y experiencia/s); sistema de provisión; grupo profesional de pertenencias; categoría/s a ostentar; nivel retributivo; jornada de trabajo; horario; disponibilidad y factor ambiental.

De la evaluación del estudio, que se efectuará conjuntamente entre la representación de la Dirección y la representación de los trabajadores, se elevará propuesta de la RPT para su aprobación, si procede, por el órgano competente del Canal.

Una vez aprobada la RPT, 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 afin entre unas y otras Unidades, a cuyos efectos se utilizarán los siguientes criterios:

1. Mayor proximidad entre la nueva Unidad y el domicilio del trabajador.
2. 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 del X Convenio Colectivo, salvo por voluntad del trabajador, no se efectuará cuando la edad de éste sea superior a cincuenta y siete 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 los cuales, 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, garantizándose, asimismo, 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.

Hasta tanto se apruebe la RPT no se llevarán a cabo redistribuciones de plantilla que supongan el cierre total de centros de trabajo.

La modificación de la RPT se evaluará conjuntamente entre la representación de la Dirección y la representación de los trabajadores, efectuándose su aprobación por igual sistema que el señalado en los párrafos cuarto y siguientes de la presente disposición adicional.

**Disposición adicional cuarta.**

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.
- Técnico delineante.
- Técnico analista.
- Técnico electrónico.
- Técnico electromecánico.
- Jefe de Equipo tomador de muestras.
- 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 de comunicaciones fijas y móviles.
- Oficial electrónico.
- Oficial operador.
- Oficial mecánico.
- Oficial mecánico de vehículos.
- Administrativo.
- Almacenero.
- Auxiliar de Almacén.
- Auxiliar de oficina Inspector de Suministros.
- Lector.

**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.

**Disposición adicional quinta.**

La reducción de jornada llevada a cabo en relación con la vigente para el año 1994, será efectiva a partir del día 1 de noviembre de 1995, concretándose su aplicación en quince minutos por cada semana que reste hasta el día 31 de diciembre de 1995 cuando el cómputo se efectúe semanalmente y en dos horas, igualmente hasta la referida fecha, cuando el cómputo se efectúe anualmente.

Esta reducción en ningún caso conllevará la modificación de los calendarios vigentes ni su compensación mediante abono económico de horas extraordinarias.

**Disposición transitoria primera.**

Seguirá vigente hasta el 31 de diciembre de 1995, el primer párrafo y el apartado 1 del artículo 43 del X Convenio Colectivo, que posibilita a los trabajadores con contrato temporal poder tomar parte en el turno de promoción.

**Disposición transitoria segunda.**

Hasta tanto se realice una nueva convocatoria de lista de espera para la contratación temporal, se declara expresamente vigente la existente en la actualidad con los criterios establecidos en el modelo de bases de la misma, a excepción de la incorporación a la lista de Oficiales B Auxiliares Operadores, de los integrantes de la lista de Oficiales B de Máquinas, al haberse suprimido este último puesto.

**Disposición transitoria tercera.**

Se reconoce el derecho a la percepción, por la cuantía que complementa hasta el 100 por 100 la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, sobre los conceptos que se señalan en el artículo 20, a aquellos trabajadores declarados en situación de incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, y hasta tanto se extingan estas situaciones.

**Disposición transitoria cuarta.**

Los procesos de selección publicados con anterioridad a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo se regirán por lo dispuesto en sus bases de convocatoria.

**ANEXO I**

Grupo profesional	Categoría	Denominación del puesto	Nivel
Técnicos titulados.	Titulado superior.	Titulado superior.	IX
		Responsable laboratorio biología.	IX
	Titulado medio.	Titulados medios.	VIII
Responsable estadística red.		IX	
Responsable obras.		IX	
Encargado.		Encargado explotación EDAR.	VIII
		Encargado captación.	VIII
		Encargado red de distribución.	VIII
		Encargado tratamiento.	VIII
		Encargado mecánico.	VIII
		Encargado eléctrico.	VIII
		Encargado electromecánico.	VIII
		Encargado mto. vehículos y maquinaria.	VIII
Encargado jardines.	VIII		

Grupo profesional	Categoría	Denominación del puesto	Nivel	
Mandos intermedios.	Capataz.	Capataz explotación EDAR.	VII	
		Capataz captación.	VII	
		Capataz explotación y conservación.	VII	
		Capataz obra civil.	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 de central telefónica.	VII	
		Capataz mto. de edificios.	VII	
Capataz reconocimiento fincas.	VII			
Capataz de contadores.	VII			
Mandos intermedios.	Técnico.	Jefe Equipo analista de laboratorio.	VII	
		Jefe Equipo de inspección.	VII	
		Jefe Equipo modificación instalaciones.	VII	
		Jefe Equipo operador ordenador.	VII	
	Jefes de Equipo.	Admvo.	Jefe Equipo gestión proveedores.	VII
			Jefe Equipo contabilidad general.	VII
			Jefe Equipo liquidación Convenios.	VII
			Jefe Equipo cobro morosos.	VII
			Jefe Equipo domiciliaciones por Banco.	VII
			Jefe Equipo ventanilla.	VII
			Jefe Equipo conciliación bancaria.	VII
			Jefe Equipo ejecución acometidas.	VII
			Jefe Equipo laboratorio contadores.	VII
			Jefe Equipo codificación.	VII
			Jefe Equipo control de inversiones.	VII
			Jefe Equipo organismos oficiales.	VII
			Jefe Equipo modificación de contratos.	VII
			Jefe Equipo ofic. comercial y usuarios.	VII
			Jefe Equipo retribuciones.	VII
			Jefe Equipo control seguim. retribuc.	VII
			Jefe Equipo Seguridad Social.	VII
			Jefe Equipo gestión de personal.	VII
			Jefe Equipo Registro General y control de documentos.	VII
			Jefe Equipo archivo.	IX
	Jefe Equipo comercial.	VII		
	Responsable Of. comercial central.	VII		
Ayte. responsable sistema información comercial.	VII			
Auxiliar de oficina.		Jefe Equipo fotocopias.	VI	
		Jefe Equipo consumos sing. e inspección.	VI	
		Jefe Equipo preparación ordenación sec.	VI	
		Jefe Equipo de lecturas.	VI	

Grupo profesional	Categoría	Denominación del puesto	Nivel	
		Jefe Equipo tomador de muestras.	VI	
	Subalternos.	Jefe Equipo subalternos.	V	
Técnicos.	Técnicos A.	Prácticos en Topografía	VI	
		Técnico del CPC.	VI	
		Técnico Productos Microinformática.	VII	
		Técnico Programador.	VII	
		Responsable Sala Ordenador.	IX	
		Técnico Analista Programador.	IX	
		Técnico Analista Laboratorio.	VI	
		Técnico Programador Sistemas.	IX	
		Técnico Prensa e Imagen.	IX	
		Fotógrafo Gabinete de Prensa.	VI	
		Técnico Delineante.	VI	
		Técnico Seguridad e Higiene.	VI	
		Técnico Instrumentación y Comunic.	VII	
	Técnico Electrónico en Sistemas.	VIII		
	Técnico Soporte Microinformático.	VIII		
	Técnicos B.	Técnico Electromecánico.	VI	
		Técnico Comunicaciones.	VI	
		Técnico Instrumentación.	VI	
		Técnico Inspección Parque Móvil y Maquinaria.	VI	
		Técnico Informático (Financiera).	VI	
Operador Ordenador.		VI		
Técnico Líneas Telefónicas.		V		
Administrativos.	Administrativos.	Administrativos.	V	
		Secretarías Departamento.	V	
		Secretarías Dirección.	VII	
		Secretarías Gerencia y Presidencia.	VIII	
		Ayudante División Inspección.	IX	
		Apoyo Departamento Comercial. Responsable Almacenes.	VIII	
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.	V	
		Oficial Climatización y Mto.	IV	
		Oficial Obra Civil.	IV	
		Conductor Maquinaria.	IV	
		Oficial Operador.	IV	
		Oficial Fontanero Acometidas.	IV	
		Oficial Verificador Contadores.	IV	
		Oficial Fontanero.	IV	
		Oficial Fontanero de Contadores.	IV	
		Oficial Corte de Agua.	IV	
		Oficial de Indemnizaciones.	IV	
		Oficial Comunicaciones Fijas y Móviles.	IV	
		Oficial Pintor.	IV	
		Oficial Carpintero.	IV	
		Oficial Ensayo Laboratorio Obras.	IV	
		Oficial B.	Oficial de Explotación y Conservación.	III

Grupo profesional	Categoría	Denominación del puesto	Nivel
	Oficial B.	Vigilante Galerías.	III
		Jardinero.	III
		Auxiliar Operador.	III
		Conductor. Oficial Mto. de Edificios.	III
Auxiliares.	Auxiliar de Oficina A.	Tomador de Muestras.	IV
		Almacenero.	IV
		Lector.	IV
		Inspector de Suministros (a extinguir).	IV
	Auxiliar de Oficina B.	Auxiliar Almacén.	III
		Recaudación.	III
		Telefonista.	III
		Fotocopias.	III
		Laborante.	III
		Archivo. Operador Máquinas Auxiliares.	III
	Subalterno.	Subalternos.	II
	Peón Especialista.	Peón Especialista.	II
Peón en Brigada de Red.		III	
Peón.	Peón.	I	
	Peón en Depuración.	II	
Guarda.	Guarda.	I	
Limpiador.	Limpiador.	I	

## ANEXO II

Nivel	Denominación del puesto
XV	Jefe Departamento Captación de Agua.
XV	Jefe Departamento Tratamiento.
XV	Jefe Departamento Red.
XV	Jefe Departamento Depuración.
XV	Jefe Departamento Proceso de Datos.
XV	Jefe Departamento Comunicaciones y Telecontrol.
XV	Jefe Departamento Planificación.
XV	Jefe Departamento Comercial.
XV	Jefe Departamento Contratación y Patrimonio.
XV	Jefe Departamento Planificación Financiera.
XV	Jefe Departamento Control de Gestión y Costes.
XV	Jefe Departamento Jurídico.
XV	Jefe Departamento Relaciones Laborales.
XV	Jefe Departamento Aguas Subterráneas.
XV	Jefe Departamento Tecnología Aplicada.
XV	Adjunto Coordinación Municipal.
XV	Adjunto Dirección Gerencia.
XIV	Jefe Departamento Auditoría Interna.
XIV	Jefe Departamento Contabilidad.
XIV	Jefe Departamento Ingeniería de Calidad.
XIV	Jefe Departamento Recursos Humanos.
XIV	Jefe División Tecnología de la Red.
XIV	Jefe División Obras.
XIV	Jefe División Proyectos.
XIV	Letrado.
XIII	Jefe Departamento Prensa, Imagen y Comunicación.
XIII	Jefe División Control de Explotación.
XIII	Jefe División Oeste.
XIII	Jefe División Lozoya.
XIII	Jefe División Centro.
XIII	Jefe División Servicio Técnico y Control.
XIII	Jefe División Torrelaguna.
XIII	Jefe División Colmenar.

Nivel	Denominación del puesto
XIII	Jefe División Valmayor.
XIII	Jefe División Plaza Castilla.
XIII	Jefe División Moratalaz.
XIII	Jefe División Casa de Campo.
XIII	Jefe División Cantos Altos.
XIII	Jefe División Fuenlabrada.
XIII	Jefe División Coordinación y Control.
XIII	Jefe División Alcobendas.
XIII	Jefe División Móstoles.
XIII	Jefe División San Fernando.
XIII	Jefe División Villalba.
XIII	Jefe División Técnico Sistemas.
XIII	Jefe División Mto. Sistemas de la Información.
XIII	Jefe División Comunicaciones.
XIII	Jefe División Telecontrol.
XIII	Jefe División Informes y Estudios.
XIII	Jefe División Planificación Urbana.
XIII	Jefe División Facturación.
XII	Jefe División Acometidas.
XIII	Jefe División Tesorería.
XIII	Jefe División Oficinas Comerciales y Usuarios.
XIII	Jefe División Retribuciones.
XIII	Staff Director de Producción.
XIII	Staff Auditoría Interna.
XIII	Staff Departamento Tecnología Aplicada.
XIII	Staff Departamento Jurídico.
XIII	Staff Jefe División Proyectos.
XIII	Adjunto Director Relaciones Externas.
XIII	Responsable Obras.
XIII	Supervisor Proyectos y Materiales.
XIII	Coordinador-Supervisor Proyectos, Obras y Materiales.
XII	Jefe División Prensa e Imagen.
XII	Jefe División Explotación.
XII	Jefe División Microinformática.
XII	Jefe División Aguas en Origen.
XII	Jefe División Aguas Residuales.
XII	Jefe División Aguas en Redes.
XII	Jefe División Modelos.
XII	Jefe División Nuevas Aplicaciones.
XII	Jefe División Patrimonio.
XII	Jefe División Mantenimiento de Edificios.
XII	Jefe División Vehículos y Maquinaria.
XII	Jefe División Seguros y Riesgos.
XII	Jefe División Contabilidad General.
XII	Jefe División Compras y Almacenes.
XII	Jefe División Gestión Fiscal.
XII	Jefe División Control de Costes.
XII	Jefe División Control del Presupuesto.
XII	Jefe División Control de Inversiones.
XII	Jefe División Gestión de Cobro.
XII	Jefe División Control Normas Técnicas.
XII	Jefe División Inspección.
XII	Jefe División Mantenimiento y Obras.
XII	Jefe División Recuperación Ambiental.
XII	Jefe División Gestión.
XII	Jefe División Servicio Médico.
XII	Jefe División Seguridad e Higiene.
XII	Jefe División Selección.
XII	Jefe División Formación.
XII	Jefe División Acción Social.
XII	Jefe División Secretaría y Documentación.
XII	Letrado.
XII	Staff Jefe Departamento Tratamiento.
XII	Staff Jefe Departamento Depuración.
XII	Staff Jefe Departamento Contabilidad.
XII	Responsable Auscultación.
XII	Responsable Control de Maniobras.
XII	Responsable Incidencias y Cartografía.
XII	Responsable Obras.
XII	Responsable Servicios Eléctricos.
XII	Responsable Líneas Alta Tensión.
XII	Responsable Sis. Infor. Comercial.
XII	Adjunto División Tesorería.
XII	Adjunto Departamento Aguas Subterráneas.

Nivel	Denominación del puesto
XII	T.S. Proyectos.
XII	T.M. Proyectos.
XII	T.M. Comunicaciones.
XI	Staff Director General.
XI	Staff Departamento Proceso de Datos.
XI	Ayudante División Oeste.
XI	Ayudante División Centro.
XI	Ayudante División Lozoya.
XI	Ayudante División Colmenar.
XI	Ayudante División Valmayor.
XI	Ayudante División Moratalaz.
XI	Ayudante División Casa de Campo.
XI	Ayudante División Cantos Altos.
XI	Ayudante División Plaza Castilla.
XI	Ayudante División Fuenlabrada.
XI	Ayudante Incidencias.
XI	Responsable Control Vertidos.
XI	Responsable Automatismo.
XI	Responsable Mantenimiento.
XI	Responsable Grandes Clientes.
XI	Responsable Control y Gestión Vertidos.
XI	Gestor de Explotación de EDAR.
XI	Médico-Analista.
XI	Médico.
XI	T.S. Planificación.
XI	T.M. División Informes y Estudios.
XI	T. M. División Modelos.
XI	T. S. Proyectos.
XI	T. M. Proyectos.
XI	Analista Jefe de Proyecto.
XI	Administrador Base Datos.
XI	Técnico de Sistemas.
X	Técnico Control de Normas.
X	Staff Jefe Departamento Control de Gestión.
X	Staff División Mantenimiento de Edificios.
X	Ayudante División Prensa e Imagen.
X	Ayudante Operación y Mantenimiento.
X	Ayudante División Servicio Técnico y Control.
X	Ayudante División Análisis Financiero.
X	Ayudante División Acometidas.
X	Ayudante División Usuarios.
X	Ayudante División Compras y Almacenes.
X	Ayudante División Facturación.
X	Responsable Expropiaciones.
X	Responsable Información SIGRYD.
X	Responsable Sistemas Información Financiera.
X	T. S. Especialista en Comunicaciones.
X	T. M. División Comunicaciones.
X	T. M. Planificación Urbana.
X	T. M. Seguridad e Higiene.
X	Trabajador Social.
X	Analista de Telecontrol.

## ANEXO III

## 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 padres .....	2	4
Fallecimiento de hermanos .....	2	4
Fallecimiento de padres políticos .....	2	4
Fallecimiento de hermanos políticos .....	2	4
Fallecimiento de abuelos .....	1	2
Fallecimiento de nietos .....	1	2
Fallecimiento de tíos .....	1	2
Fallecimiento de sobrinos .....	1	2

	Días de permiso sin desplazamiento	Días de permiso con desplazamiento
Fallecimiento de primos .....	1	2
Interv. quirúrg. o enferm. grave de cónyuge o conviv. ....	2	4
Interv. quirúrg. o enferm. grave de hijos .....	2	4
Interv. quirúrg. o enferm. grave de padres .....	2	4
Interv. quirúrg. o enferm. grave de padres políticos .....	2	4
Interv. quirúrg. o enferm. grave de hermanos consang. ....	2	4
Traslado de domicilio .....	2	2

**DOCUMENTO II**

**Artículos, disposiciones y anexos del X Convenio Colectivo que se declaran vigentes**

Artículo/dispos./anexo	Materia
2	Ambito personal.
6	Vinculación a la totalidad.
10	Organización del trabajo (competencia).
11	Organización del trabajo (objeto).
12	Movilidad. Principios generales.
13	Movilidad funcional.
14	Trabajos de inferior y superior categoría.
15	Polivalencia.
16	Movilidad geográfica.
18	Jornada de trabajo en régimen de turnos.
21	Jornada de trabajo continuada y partida.
23	Horario, flexibilidad y control.
24	Servicios nocturnos.
25	Retén.
26	Vacaciones.
30	Excedencia.
31	Grupos y categorías profesionales.
33	Definición de grupos y categorías profesionales.
34	Puestos de trabajo.
35	Puestos de estructura.
36	Valoración puestos de trabajo (princ. generales).
37	Asignación provisional de nivel.
38	Comisión de valoración.
39	Procedimiento de revisión.
40	Efectos de la revisión.
41	Selección (princ. generales).
42	Turno de traslado.
46	Anuncio de las plazas.
47	Organos de selección.
48	Instancias, pres. de documentos y adms. de aspirantes.
49	Aspirantes seleccionados.
50	Reclamaciones.
51	Desarrollo temporal de los procesos selectivos.
52	Libre contratación.
53	Libre designación.
54	Período de prueba.
55	Extinción del contrato por dimisión del trabajador.
56	Contratación temporal.
58	Modalidades formativas.
61	Financiación de la formación.
62	Retribuciones económicas (princ. generales).
63	Compensación y absorción.
64	Estructura salarial.
65	Indemnizaciones, suplidos y mejora de prestaciones.
67	Fondo de Acción Social.
68	Comisión de Asuntos Sociales.
69	Actividades.
70	Salud laboral (princ. generales).
71	Comité de Seguridad e Higiene.
72	Acción asistencial (princ. generales).
74	Capacidad disminuida.
75	Jubilación.
76	Derecho de representación colectiva.
77	Derecho de reunión.

Artículo/dispos./anexo	Materia
78	Secciones sindicales.
79	Derecho sancionador (princ. generales).
80	Faltas.
81	Sanciones.
82	Procedimiento sancionador.
83	Cancelación.
84	Prescripción.
Disp. Trans. 2. <sup>a</sup> , pár. 1. <sup>o</sup>	Descripción de puestos de trabajo.
Disp. Trans. 2. <sup>a</sup> , pár. 3. <sup>o</sup>	Realización pruebas concurso de traslado.
Disp. Adic. 4. <sup>a</sup>	Especialidades/polivalencias.
Disp. Adic. 6. <sup>a</sup>	Personal pasivo.
Anexo I	Niveles profesionales.
Anexo II	Niveles de puesto de trabajo.
Anexo III	Horas extraordinarias.
Anexo VI	Tabla de polivalencias.

**DOCUMENTO III**

**Acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria del X Convenio Colectivo que se declaran vigentes**

Número acta	Acuerdo
5	Reglamento de Acción Social y Cultural.
12	Concesión de anticipos sobre el salario.
14	Descuento salarial por ejercicio del derecho de huelga.
14	Descuento salarial por incumplimiento de jornada.
15	Derecho de los aspirantes incluidos en lista de espera a ocupar la primera siguiente plaza que se convoque de su categoría profesional cuando, por causas médicas acreditadas, no hayan podido ser contratados en el primer llamamiento, una vez desaparecidas dichas causas.
19	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.
25	Modelo de recibo de salarios.

**DOCUMENTO IV**

**Acuerdo sobre condiciones económicas del XI Convenio Colectivo para el personal del Canal de Isabel II**

Primero.—Incrementar la masa salarial correspondiente al personal activo para el año 1995 en un 3,5 por 100, de conformidad con lo establecido en el artículo 13.2 de la Ley 13/1994, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 1995.

Segundo.—Incrementar las retribuciones del personal pasivo no integrado en el Plan de Pensiones del Canal de Isabel II para el año 1995 en un 3,5 por 100 según lo señalado en el artículo 2 del Real Decreto 2547/1994, de 29 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social para 1995, en su modalidad de pensiones contributivas.

Tercero.—El incremento para el personal activo, en aquellos conceptos retributivos cuya cuantía no se establece mediante cantidad única para todos los trabajadores o para determinadas categorías profesionales y/o puestos de trabajo, se aplicará con criterios de proporcionalidad directa.

El incremento para el personal pasivo, se aplicará con criterios de proporcionalidad inversa.

Cuarto.—La distribución del incremento de la masa salarial señalado en el acuerdo primero, sobre los conceptos retributivos que, a continuación, se señalará, se efectuará por la Comisión Paritaria:

Salario base.  
Complemento de destino.  
Antigüedad no consolidada.  
Plus de turnicidad.  
Plus de disponibilidad.  
Plus de factor ambiental.  
Complemento de jornada partida.  
Plus de comida.

Quinto.—Se congelan con valores del año 1994 los siguientes conceptos retributivos:

Antigüedad consolidada.  
Complemento por idiomas.  
Complemento por titulación.  
Complemento especial.  
Horas extraordinarias.  
Jornadas pactadas.  
Premio de permanencia.  
Prima por vacaciones.  
Fondo de Acción Social.

Sexto.—El valor del kilómetro para retribuir el plus de distancia, la indemnización en el supuesto de traslado forzoso y el desplazamiento por razones de servicio queda fijado en 28 pesetas.

Séptimo.—Los efectos económicos de los presentes acuerdos son los siguientes:

a) 1 de enero de 1995:

Salario base.  
Complemento de destino.  
Antigüedad no consolidada.  
Complemento «ad personam» del artículo 64.3.1 del X Convenio Colectivo.

Plus de turnicidad.  
Complemento de jornada partida.  
Plus de disponibilidad.  
Plus de factor ambiental.

b) 1 de noviembre de 1995:

Premio de jubilación anticipada.  
Plus de comida.

Octavo.—La aplicación de la revisión salarial prevista en el artículo 21 del documento I (XI Convenio Colectivo para el personal del Canal de Isabel II), de fecha 2 de noviembre de 1995, se llevará a efecto, si procede, en la nómina del mes siguiente al de la publicación por el Instituto Nacional de Estadística del Índice oficial de Precios al Consumo para el año 1995.

**26794** RESOLUCION de 21 de noviembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Móstoles Industrial, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9003722), que fue suscrito con fecha 23 de octubre de 1995, 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 del colectivo laboral afectado, 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 acuerda:

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

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

Madrid, 21 de noviembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO DE EMPRESA «MOSTOLES INDUSTRIAL, S. A.»

### TITULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ambito Territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en la Factoría de Móstoles y afectarán a las Delegaciones del Territorio Nacional (queda excluido expresamente de este Convenio el personal de tiendas al detall propias).

##### Artículo 2. *Ambito Personal.*

Este Convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en la Factoría de Móstoles y en las Delegaciones del Territorio Nacional, a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia, con las excepciones recogidas en el artículo 1, apartado 3.º, del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 3. *Ambito Temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a la expiración del plazo de vigencia señalado en el anterior Convenio, es decir, el 1 de enero de 1995.

La duración será de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1997.

##### Artículo 4. *Prórroga.*

El presente Convenio será prorrogado tácitamente por períodos de seis meses, hasta que cualquiera de las dos partes lo denuncie en la debida forma. La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio por cualquiera de las partes deberá presentarse ante la Autoridad Laboral competente con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o prórroga, comunicándolo simultáneamente a la otra parte.

##### Artículo 5. *Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio.*

1. Dentro de los diez días siguientes a la firma de este Convenio se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia, que estará formada por tres representantes de la empresa y tres representantes de los Trabajadores, con sus respectivos suplentes. Estos representantes serán elegidos entre las personas que integran la Comisión deliberadora del Convenio. El Secretario de la Comisión Mixta de Vigilancia será elegido por los miembros de esta Comisión, y recaerá necesariamente en uno de sus miembros.

2. Ambas representaciones podrán asistir a la reunión acompañadas de un asesor por cada una de ellas como máximo, que serán designados de forma individual y libre entre los componentes de la empresa, los cuales tendrán voz pero no voto. Este asesor tendrá acceso a cuanta información sea precisa para aclarar los temas de que se traten.

3. Esta Comisión celebrará sus reuniones cada tres meses, salvo apreciación de urgencia y a petición de las representaciones social o económica, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia.

En las convocatorias que cursará el Secretario se reflejará el orden del día. Serán citados sus componentes personalmente con una anticipación mínima de cinco días.

4. Las partes estarán de acuerdo con atribuir a la Comisión de Vigilancia funciones de arbitraje y conciliación para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio.

Estas funciones se ejercerán con carácter pleno y sin merma de la competencia que a la Jurisdicción Laboral o Contencioso-Administrativa corresponda.

La Comisión por medio de su secretario publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitándolos a la empresa y a la Representación Social en el plazo que en cada caso se determine.

La Comisión Mixta recibirá por escrito cuantas consultas sobre interpretación del Convenio se le formulen a través de la empresa o de la Representación Social.

Será de la competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

##### Artículo 6. *Compensación y absorción.*

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones económicas y laborales que total o parcialmente afectasen a las contenidas en el mismo, solamente tendrán eficacia si las condiciones establecidas legalmente superan, en cómputo global anual, a las que fija el presente Convenio también en cómputo global anual, conforme a lo establecido en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores. Para la valoración de estos cálculos globales, se considerará el coste total del personal por hora efectivamente trabajada, excluido el coste de Seguridad Social a cargo de la empresa.