

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 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 respetará 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. Objeto.

La misma 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 todo aquellos aspectos que puedan incidir en la mejor prestación del servicio público encomendado.

Siendo potestativo 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.

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.

CAPÍTULO II**Movilidad****Artículo 12. Principio general.**

Se entiende por movilidad la facultad organizativa de la 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.

CAMPOS DE ACTUACIÓN PARA LA MOVILIDAD**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 el mismo turno 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. Trabajos 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 encontrara 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 ella 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. Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior durante un período superior a quince días, no pudiendo éste negarse a efectuar el trabajo encomendado, salvo que ello perjudique su formación profesional o signifique trato vejatorio. Transcurrido el período citado, 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 VI.

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 vineran 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 Desplazamientos temporales.—El Canal podrá desplazar temporalmente a sus trabajadores por un período máximo de tres meses al año y en las siguientes condiciones:

- a) A centros de trabajo situados fuera del municipio de residencia habitual del trabajador y a menos de 30 kilómetros: Se tendrá derecho a tres días (un por mes o fracción) de descanso al finalizar el desplazamiento.
- b) A centros de trabajo situados a más de 30 kilómetros de la residencia habitual del trabajador: Se tendrá derecho a seis días (dos por mes o fracción) de descanso al finalizar el desplazamiento.

Los desplazamientos temporales se llevarán a cabo de forma rotatoria entre los trabajadores del mismo centro o lugar de trabajo que desempeñen el mismo puesto.

En ambos supuestos, para las indemnizaciones a que haya lugar, se estará a lo contemplado en el artículo 65.3.

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 de 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 turno, 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 turno 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 encontrara ubicado en el mismo término municipal que la residencia habitual:

- a) Cuando el nuevo destino se encuentre en un municipio diferente al de su residencia habitual y diste de ésta menos de 40 kilómetros se entenderá que no requiere cambio de residencia. Se efectuará entre trabajadores de la misma categoría y especialidad.

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

De 15 a 19,9 kilómetros: 229.320 pesetas.

De 20 a 29,9 kilómetros: 515.424 pesetas.

De 30 a 40 kilómetros: 801.528 pesetas.

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

En el caso de traslados cuya distancia no supere 15 kilómetros 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 el oportuno expediente ante la autoridad laboral. Una vez autorizado por ésta, el trabajador podrá optar entre efectuarlo o rescindir la relación laboral, con derecho a una indemnización de dos 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 286.104 pesetas.

Si el traslado llevara cambio de residencia del trabajador se indemnizará los gastos de traslado propios 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.—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 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 de los citados 40 kilómetros. Se efectuará entre trabajadores de la misma categoría y especialidad.

c.5) A centro de trabajo situado en el municipio de residencia.—Cuando el trabajador preste sus servicios en centro de trabajo radicado en municipio diferente del 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.

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 1996, la jornada de trabajo será de mil seiscientos diecisiete horas anuales, computándose ésta semanalmente cuando el trabajo no se realice en régimen de turnos.

Para el año 1997, la jornada de trabajo será de mil quinientas noventa y cinco 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 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 llevará a cabo mediante jornada continuada o partida.

Los puestos de trabajo sometidos al régimen de turnos se cubrirán de acuerdo con lo establecido en los calendarios laborales de estos 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, con la participación de los trabajadores afectados, antes de finalizar el mes de octubre de cada año, debiendo ser aprobados por la Dirección de personal, con la participación asimismo del Comité de Empresa, antes de finalizar el mes de diciembre, al objeto de su vigencia el primer día del año siguiente.

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 cuarenta y ocho 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, 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 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 referido 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 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.

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 21. *Jornada de trabajo continuada y partida.*

El personal, cuyos puestos no precisen estar cubiertos permanentemente, desarrollará 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 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 de los horarios llevará aparejada la obligatoriedad de la recuperación horaria 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 correctoras o disciplinarias que pudieran derivarse de un incumplimiento habitual o sistemático de la recuperación horaria o de jornada.

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 dieciséis y las veinte horas, con un mínimo de dos horas de permanencia dentro de dicho margen. Si los días de recuperación coincidieran con un festivo, se podrá recuperar al día siguiente de dicho festivo.

El día 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 mensual 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 situación 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 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 causa que les sean imputables y el uso indebido de la figura del retén por parte de los responsables en casos no justificados, darán lugar a las sanciones correspondientes.

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

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 veinticuatro días hábiles cuando no se trabaje en régimen de turnos, y de treinta y un 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 sustituido 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, podrá hacerse dentro del primer trimestre del año siguiente, perdiéndose el derecho a ellas cuando no sea éste el supuesto.

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 de Interpretación y Vigilancia del Convenio la que determine, en cada caso, su procedencia.

Los días de vacaciones que, por esta causa, no se hayan podido disfrutar, se concederán dentro del año que corresponda y excepcionalmente en el primer trimestre del siguiente. La fecha de su disfrute quedará condicionada a las necesidades del servicio.

Las vacaciones se solicitarán durante el primer cuatrimestre del año y se concretarán antes del 30 de abril. No obstante, para los trabajadores sujetos a régimen de turnos las vacaciones se fijarán antes del primer día 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 70.000 pesetas 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 descanso durante alguno de los meses anteriormente señalados. 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 alguno.

Los trabajadores, que por necesidad del servicio disfruten sus vacaciones en el mes de junio, tendrán derecho a percibir una prima de 46.382 pesetas.

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 seis 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 que coincidan en las mismas fechas dos o más peticiones y que no se puedan atender todas por necesidades del servicio, el orden de preferencia en la elección se hará de acuerdo con los datos ya establecidos que lo determinan.

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 curse 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 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 el caso 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 avería 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 cincuenta 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 compensará 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 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 28. 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 necesita 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.

Cuando 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 entienda 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 o acogimiento, si el menor tiene una edad inferior a nueve meses, el permiso tendrá una duración máxima de ocho semanas contadas, a elección del trabajador, o 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 sustituir 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 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 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 100 por 100 del salario base y antigüedad, cuando tengan cargas familiares incluidas en la cartilla de la Seguridad Social. En el supuesto de que tuvieran familiares a su cargo no incluidos en la cartilla de la Seguridad Social, el trabajador deberá justificarse 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.

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

Para proceder a su concesión, deberá solicitarse treinta días antes de la fecha de inicio. 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 ésta finalice, el trabajador podrá solicitar por una sola vez una prórroga por un tiempo máximo de un año.

En ningún caso el trabajador podrá acogerse a otra excedencia hasta no haber cubierto un 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 sesenta días anteriores al término del plazo solicitado, quedando obligado el Canal a comunicar al trabajador la existencia de vacante en el plazo de treinta días.

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

El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su categoría y especialidad, salvo en el caso de concurrir con un excedente forzoso. 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 previsión de vacantes en turno de traslado.

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

En cualquier caso, los trabajadores incursos en incompatibilidad, de conformidad con la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y Real Decreto 598/1985, 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.

A tal efecto, 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.

30.2 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 Concejal de Ayuntamiento, o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas, Comunitarias o Internacionales, con nivel mínimo o de Director general en la Administración Autonómica o de Director de Servicios o 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.

30.3 Excedencias especiales:

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

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

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

b) Teniendo en cuenta la situación extraordinaria que concurre en aquéllos 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 1091/1977, de 1 de abril, la empresa concede exclusivamente a este tipo de empleados el derecho a solicitar excedencia voluntaria que se les concederá por tiempo ilimitado, de tal forma que puedan pedir su reingreso en el Canal, con los mismos derechos y obligaciones que se establecen para los supuestos de excedencia voluntaria.

30.4 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 reingreso 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 reingreso 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.

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, 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
Técnicos	Técnico	7
	Auxiliar oficina	6
	Subalternos	5
	Técnico A	6
	Técnico B	5
	Administrativos	Administrativo
Oficios	Oficial A	4
	Oficial B	3
Auxiliares	Auxiliar oficina A	4
	Auxiliar oficina B	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
Capataz	Formación Profesional 2.º
Jefe de equipo:	
Técnico	Formación Profesional 2.º
Administrativo	Formación Profesional 2.º
Auxiliar de oficina	Formación Profesional 1.º
Subalterno	Formación Profesional 1.º
Técnico A y B	Formación Profesional 2.º
Administrativo	Formación Profesional 2.º o equivalente.
Oficial A y B	Formación Profesional 1.º
Auxiliar oficina A y B	Formación Profesional 1.º o equivalente.
Subalterno	Certificados de Estudios Primarios.
Peón especialista	Certificados de Estudios Primarios.
Peón	Certificados de Estudios Primarios.
Limpiador	Certificados de Estudios Primarios.
Guarda	Certificados de Estudios Primarios.

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

La equivalencia de los títulos académicos se registrarán por la que, en cada momento, establezca el Ministerio de Educación y Ciencia.

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 ostentada 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.—Pertenece 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.—Pertenece 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 conocimiento suficientes, experiencia profesional y capacidad de mando para dirigir grupos de personas.

Comprende las siguientes categorías profesionales:

Encargado.—Pertenece 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.—Pertenece 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.—Pertenece 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 aquellas 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 su 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 integra 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 desempeña, 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 desempeña 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. En base a la complejidad del puesto de trabajo que se desempeña en apoyo a la actividad de servicios generales y de oficio, las categorías profesionales comprendidas en este grupo son:

a) Servicios generales:

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

Peón.—Pertenece 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 desempeña, 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 y V se recogerán en el correspondiente manual de funciones.

Artículo 35. *Puestos de estructura.*

Se entiende por puesto de estructura aquel 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, de entre los contemplados en el anexo V, los correspondientes a:

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

2. **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.

3. **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.

Además de estos puestos podrán crearse otros para funciones de subjefatura o apoyo cuando las circunstancias 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.

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 facultad de asignar un nivel provisional, mientras se establezca con carácter definitivo, cuando se trate de puestos comprendidos en los niveles X a 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 en los niveles I a 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:

- Valorar los puestos de trabajo de nueva creación.
- 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 39 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 personal 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 en 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 en 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:

- Asignar nivel definitivo a los puestos de nueva creación.
- 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 Recursos Humanos, se cumplimentará impreso normalizado, del que se dará traslado a la otra parte en un plazo no superior a quince 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 treinta días.

3. El Departamento de Recursos Humanos notificará a los trabajadores afectados el acuerdo adoptado en el plazo de treinta 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 éste 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

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 a lo establecido en la legislación del Estado, en el Decreto 33/1989, de 9 de marzo, de la Comunidad de Madrid, en cuanto a modelos de contrato a utilizar, normas específicas 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 selección objetiva, será el siguiente:

- Turno de traslado.
- Turno de promoción.
- 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. Requisitos mínimos:

Llevar, al menos, un año ocupando el actual puesto de trabajo.

Ostentar, en el momento de hacerse pública la convocatoria, categoría profesional y especialidad correspondiente al puesto que se anuncia.

2. Fase de concurso:

Experiencia en la misma categoría profesional y especialidad: 0,25 puntos por año o la fracción que resulte por mes trabajado, máximo dos puntos.

Experiencia en puesto de trabajo con igual perfil profesional: Un punto por año o la fracción que resulte por mes trabajado, máximo 10 puntos.

Formación específica relacionada con el puesto de trabajo convocado: Impartición y/o participación de/en cursos:

Puntos	Duración del curso
0,25	≤ 15 horas > 50 horas
0,50	≤ 50 horas > 100 horas
1,00	≤ 100 horas
Máximo 7 puntos	

Antigüedad en la empresa: 0,25 puntos por año completo o la fracción que resulte por mes trabajado, máximo cuatro puntos.

Residencia en el mismo municipio que la del centro de trabajo al que pertenece la vacante convocada: Dos puntos.

3. 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 Resto de aspirantes.

4. Una vez efectuada por la Comisión de Traslados la propuesta de adjudicación de puestos, salvo por causa de fuerza mayor, debidamente justificada y valorada por la Comisión Paritaria, ésta se entiende como irrenunciable.

5. En el supuesto de que, en el plazo de seis meses desde que quedó resuelta la convocatoria, se produzcan vacantes de idénticas características, no será necesario realizar nuevo concurso de traslado. A estos efectos, se reservará la puntuación a aquellos trabajadores que no habiendo obtenido plaza, previa notificación, manifiesten su voluntad de querer seguir trasladándose.

6. 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.

Artículo 43. 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 indefinido.

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 completo o la fracción que resulte por mes trabajado, máximo dos 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 dos puntos.

Para puestos de trabajo del grupo profesional de mandos intermedios se valorará la experiencia en puesto de trabajo de igual especialidad e inferior categoría profesional: 0,25 puntos por año completo o la fracción que resulte por mes trabajado, máximo dos puntos.

Formación específica relacionada con el puesto de trabajo convocado: Impartición y/o participación de/en cursos:

Puntos	Duración del curso
0,25	≤ 15 horas > 50 horas
0,50	≤ 50 horas > 100 horas
1,00	≤ 100 horas
Máximo 2 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 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 la categoría profesional y especialidad correspondiente al puesto al que se opta: 0,25 puntos por año o la fracción que resulte por meses trabajado, 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 la fracción que resulte por mes trabajado, máximo cuatro puntos.

Formación específica relacionada con el puesto de trabajo convocado: Impartición y/o participación de/en cursos:

Puntos	Duración del curso
0,25	≥ 15 h. < 50 h.
0,50	≥ 50 h. < 100 h.
1,00	≥ 100 h.
Máximo 2 puntos	

Antigüedad en el Canal en el caso de haber tenido relación jurídico-laboral de carácter temporal: 0,25 puntos por año o la fracción que resulte por mes trabajado, 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 43 (reconocimiento médico) que no será de aplicación.

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 cinco puntos.

b) Prueba práctica.—Se calificará de cero 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 fases, hayan obtenido la mayor puntuación.

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

Primero. Puntuación en las pruebas prácticas.

Segundo. Puntuación en las pruebas teóricas.

Tercero. Puntuación en el concurso.

Cuarto. Antigüedad en el Canal (excepto turno de nuevo ingreso).

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 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. Los 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 ocho días naturales, pueda realizar las observaciones oportunas y designar los correspondientes vocales del Tribunal de Selección o miembros de la Comisión Mixta de Traslados.

Transcurrido dicho plazo sin haber recibido comunicación alguna al respecto, continuarán 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, excepto para turno de nuevo ingreso.

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 programas 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.—Compuesto por un Presidente y dos Vocales nombrados por la dirección 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 declaraciones 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 de igual o superior categoría, y especialidad que la correspondiente a la plaza 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 que 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.

Una vez finalizado el proceso selectivo, el Tribunal remitirá copia del acta final al Comité de Empresa.

Los miembros del Tribunal percibirán, en su caso, la indemnización correspondiente por gastos de kilometraje y de comida; este último concepto según lo contemplado en el artículo 65.5.1.

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: Quince días naturales.

Turno de promoción: Quince días naturales.

Turno de nuevo ingreso: Quince 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 harán pública la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, haciendo constar la identidad de estos últimos, con indicación de la causa de inadmisión. Los aspirantes excluidos dispondrán de un plazo de ocho días naturales, 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 serán anunciadas oportunamente por el Tribunal, comunicándolo personalmente, siempre que sea posible, a los aspirantes admitidos.

Artículo 49. Aspirantes seleccionados.

Concluidas las pruebas que son competencia de la Comisión Mixta de Traslados o del Tribunal, dichos órganos propondrán a la dirección

de la empresa la relación de aspirantes que los mismos han seleccionado, la cual se hará pública.

Una vez finalizadas la totalidad de las pruebas que componen cada una de las convocatorias, la dirección de la empresa hará pública la relación definitiva de aspirantes seleccionados.

La incorporación a los respectivos destinos se producirá en el plazo de dos meses desde el anuncio de la relación definitiva de los aspirantes seleccionados. Transcurrido este plazo, sin causa que lo justifique, el trabajador que haya concurrido por turno de traslado o de promoción comenzará a percibir las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto de trabajo.

Artículo 50. *Reclamaciones.*

1. Contra las actuaciones de la dirección de la empresa, los aspirantes podrán reclamar ante la misma en el plazo de cinco días naturales y contra su resolución, ejercitar las acciones legales pertinentes.

2. Contra las actuaciones del Tribunal, se formulará, en primera instancia, reclamación ante dicho órgano en el plazo de cinco días naturales y contra su resolución reclamar ante la empresa.

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

Artículo 51. *Desarrollo temporal de los procesos selectivos.*

1. Turno de traslados:

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 los aspirantes seleccionados no podrá transcurrir un período de tiempo superior a los quince días naturales.

2. 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 52. *Libre contratación.*

La dirección de la empresa se reserva anualmente para libre contratación, sin someterse a los turnos establecidos anteriormente, un 1 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 53. *Libre designación.*

Los puestos de trabajo de Jefe de Departamento, Jefe de División y Apoyo a Dirección 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.

Artículo 54. *Selección objetiva.*

Los puestos de trabajo de los niveles X a XV, con excepción de los relacionados en el artículo anterior, se cubrirán mediante el sistema de selección objetiva.

Los criterios de acceso y promoción a dichos puestos serán los siguientes:

a) La selección se realizará por un Tribunal designado al efecto, aplicando por analogía el artículo 47.2.

b) Se establece un período de cuatro años para el desempeño de los puestos clasificados como de selección objetiva, prorrogables por períodos de la misma duración, no obstante, durante los seis primeros meses del desempeño del puesto, el trabajador ocupará el mismo con carácter provisional, pudiendo por tanto la dirección proceder a su revocación, si lo considera oportuna, quedando reservado durante este período su puesto de procedencia.

Si con una antelación de sesenta días antes de la finalización del correspondiente período de cuatro años, no se considera pertinente la continuidad en el desempeño del puesto, la dirección procederá a la revocación previo informe motivado del Director de Área a la que corresponda del que se dará conocimiento al Comité de Empresa para que efectúe, antes de producirse la misma, cuantas observaciones estime oportunas al respecto.

De no mediar el referido informe, el trabajador continuará desempeñando el puesto por un nuevo período de igual duración.

c) Asimismo, el trabajador que acceda a un puesto clasificado como de selección objetiva, podrá ser removido del mismo antes de finalizar el período de cuatro años que corresponda, por causas derivadas bien de una alteración en el contenido o naturaleza del puesto de trabajo que modifique los supuestos que sirvieron de base para su provisión, bien por no ser necesario el puesto para la organización, así como por otras basadas en una falta de capacidad para su desempeño, manifestadas en un rendimiento insuficiente que, sin comportar inhibición impida realizar con eficiencia las funciones atribuidas al puesto.

En cualquiera de los supuestos anteriores, el trabajador ocupará un puesto de trabajo correspondiente a su categoría profesional.

d) Para cada uno de los puestos clasificados como de selección objetiva se establecerán los requisitos necesarios para su desempeño, así como, los méritos a valorar.

Artículo 55. *Período de prueba.*

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso queda establecido como sigue:

Titulados de grado superior y medio: Seis meses.

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

Subalternos, Peones especialistas, Peones, Guardas y Limpiadores: Quince días.

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

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 deberá hacer entrega en la División de Gestión de Personal del abono transporte. No obstante, esto no será de aplicación en los supuestos de incapacidad temporal ni de maternidad.

Artículo 57. *Contratación temporal.*

La selección de personal no permanente se efectuará mediante una convocatoria de lista de espera por categorías o grupos de categorías profesionales y/o puestos de trabajo. 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.

El sistema de selección será el de concurso, aplicando analógicamente lo señalado en el artículo 44.1, pudiendo, no obstante, establecerse prueba de aptitud y entrevista personal para determinadas categorías profesionales y/o puestos de trabajo o cuando el número de aspirantes sea elevado.

Para los supuestos de categorías profesionales y/o puestos de trabajo no incluidos en lista de espera o cuando se hubiese agotado ésta, así como para situaciones de urgente contratación, la dirección de la empresa insertará en los tabloneros de anuncio de los diferentes centros de trabajo el pertinente aviso de convocatoria.

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, para el aprendizaje y como medida de fomento del empleo.

La vigencia de dicha lista de espera tendrá una duración mínima de un año.

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

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, 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 59. *Modalidades formativas.*

Se programarán cursos dirigidos a proporcionar al personal conocimiento 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.

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.

En materia de prevención de riesgos laborales.

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.

Artículo 60. *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 61. *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 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.

Artículo 62. *Financiación de la formación.*

Con el fin de atender económicamente el Plan de Formación, 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:

64.1 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.

64.2 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.

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

1) Antigüedad.—Los trabajadores con jornada normal percibirán por cada trienio de servicios prestados 6.099 pesetas y los de jornada reducida 4.354 pesetas, más la antigüedad consolidada que en ambos casos se tuviera a 31 de diciembre de 1989.

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 los valores fijados 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 diferencia existente entre el salario base y el salario puesto, siempre que el primero sea superior al segundo.

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, o a otro puesto de trabajo cuyo salario puesto, permita la absorción total o parcial.

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

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.

64.4 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.

1) Plus de turnicidad.—Lo devengarán todos los trabajadores cuya jornada se desarrolle en régimen de turnos.

Existen tres 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:

Titulados superiores y medios: 164.237 pesetas.

Mandos y técnicos: 146.428 pesetas.

Oficiales, administrativos y auxiliar de oficina: 118.726 pesetas.

Peones: 106.853 pesetas.

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:

Titulados superiores y medios: 392.099 pesetas.

Mandos y técnicos: 350.089 pesetas.

Oficiales, administrativos y auxiliar de oficina: 280.072 pesetas.

Peones: 245.062 pesetas.

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

Titulados superiores y medios: 2.740 pesetas.

Mandos y técnicos: 2.283 pesetas.

Oficiales, administrativos y auxiliar de oficina: 1.826 pesetas.

Peones: 1.371 pesetas.

A los trabajadores que, según su categoría profesional, vengan 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) Complemento de destino.—Representa la diferencia existente entre el salario puesto y el salario base, siempre que el primero sea superior al segundo.

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 que ocasionara tal disminución se produce 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 tuviera el complemento en el momento de producirse el referido cambio de puesto, 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 supuestos de selección objetiva el complemento se consolidará, por años completos de desempeño, a razón de un 10 por 100 anual, hasta alcanzar un máximo del 80 por 100 del mismo, sin que se supere el 75 por 100 del nivel salarial de la categoría que se ostenta.

c) En los supuestos comprendidos en los niveles I al IX, se consolidará el complemento en su totalidad.

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 por el nuevo salario-puesto pasará a formar parte del complemento señalado en el apartado 3.4.1) de este artículo.

3) 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 2.265 pesetas en días laborables y 2.831 pesetas en días no laborables. En caso de intervención efectiva se percibirán las horas extraordinarias de intervención.

4) 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 VIII 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 asignados y el valor del punto.

5) Complemento de jornada partida.—Los trabajadores con jornada partida no sujetos a turno percibirán anualmente la siguiente cantidad:

Titulados superiores y medios: 164.237 pesetas.

Mandos y técnicos: 146.428 pesetas.

Oficiales, administrativos y auxiliar de oficina: 118.726 pesetas.

Peones: 106.853 pesetas.

64.5 Complementos de calidad o cantidad de trabajo.

1) Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias se abonarán conforme a las cuantías consignadas en el anexo III de este Convenio a partir del día de la firma del mismo.

64.6 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 cuatro.

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

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

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

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

2) Complemento por objetivos.—La empresa podrá conceder un complemento anual a los trabajadores comprendidos entre los niveles X y XV de la valoración de puestos de trabajo según la evaluación de su desempeño y el cumplimiento de los objetivos de gestión.

Este complemento que no podrá exceder de un 10 por 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) Incentivos de productividad.—Partiendo de que las retribuciones establecidas en el presente Convenio lo son para un rendimiento normal, como elemento incentivador se implantará un sistema de evaluación que permita comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados por unidades y centros de trabajo, tanto individual como colectivamente para los trabajadores que desempeñen puestos comprendidos entre los niveles I al IX, introduciendo para su medición el número y tipo de variables objetivas que se estimen adecuadas, recabando para ello el asesoramiento externo preciso y la orientación y propuesta de los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 64.1.3.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 65. *Indemnizaciones y suplidos.*

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

65.1 Premio de permanencia:

a) A los veinticinco años de antigüedad, el Canal abonará a sus trabajadores, por una sola vez, la cantidad de 463.982 pesetas. En el supuesto que al llegar al momento de la jubilación un trabajador haya cumplido más de quince, pero menos de veinticinco años de antigüedad, percibirá la parte proporcional según el tiempo transcurrido.

b) Asimismo, el Canal abonará a los trabajadores que alcancen los treinta y cinco de antigüedad, la cantidad de 927.963 pesetas. En el supuesto que al llegar al momento de su jubilación un trabajador haya cumplido más de veinticinco pero no haya llegado a los treinta y cinco años de antigüedad, recibirá la parte proporcional de la cantidad referida.

En este supuesto, los beneficiarios del trabajador, en caso de fallecimiento de éste, 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.

65.2 Premio de jubilación anticipada.—Los trabajadores fijos de plantilla que habiendo obtenido reconocimiento de derechos por servicios prestados, opten por anticipar su jubilación al cumplir sesenta años de edad, percibirán el 50 por 100 correspondiente a las doce últimas mensualidades, incluyendo el prorrateo de las cuatro pagas extras de los siguientes conceptos retributivos: Salario base, antigüedad, complemento personal, complemento por titulación, complemento por idiomas y complemento de destino.

La aplicación de este premio de jubilación debe realizarse de tal forma que no constituya un pacto aislado sino que, por el contrario, se debe interpretar y aplicar poniendo su contenido en relación con el artículo 14 del Reglamento del Plan de Pensiones del Canal de Isabel II.

65.3 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.

Según el lugar de desplazamiento, se considerará:

1) Desplazamiento del centro de trabajo o agrupación a otros lugares del área de actuación geográfica del Canal de Isabel II.—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.

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

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

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

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

a) Gastos de viaje: Contra entrega del billete justificativo del viaje en avión, tren o barco.

b) Utilización de vehículo propio: A razón de 28 pesetas 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 locomoción.

c) Dietas:

Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia del trabajador fuera del área geográfica de actuación

del Canal de Isabel II. Estos gastos están constituidos por desplazamiento auxiliares, comidas y alojamientos.

Desplazamientos auxiliares: Se entienden como tales, aquellos desplazamiento a aeropuertos y estaciones y desplazamiento 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 abonarán el importe correspondiente a un hotel de categoría 4 estrellas o equivalente.

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, desplazamiento auxiliares, comidas y alojamientos. Será necesario para la liquidación adjuntar los originales de billetes, facturas de alojamiento y comidas.

65.4 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.

65.5 Plus de comida:

1. Se abonará la cantidad de 1.037 pesetas en concepto de indemnización por el gasto realizado.

a) A aquellos trabajadores que una vez finalizada su jornada ordinaria de trabajo, se vean obligados, por necesidades del servicio imprevista y suficientemente justificadas a prolongarla dos o más 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.

2. Se abonará la cantidad de 519 pesetas en concepto de indemnización por el gasto realizado al personal con régimen de jornada partida.

Artículo 66. 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 1996 y 1997, en relación con el mismo mes del año inmediato anterior, registre un incremento superior al previsto para dichos años, 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.

Antigüedad no consolidada.

Plus de turnicidad.

Complemento de jornada partida.

El abono de esta cantidad, si procede, se realizará en la nómina del mes de enero siguiente al año de vigencia a que corresponda la revisión salarial.

TÍTULO VII

Seguridad y salud laboral

Artículo 67. 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 contenga la normativa general vigente en cada momento, así como la específica emanada de la dirección directamente o a través de sus servicios técnicos especializados, fundamentalmente en el campo preventivo.

Todos los trabajadores serán objeto de reconocimiento médico.

Artículo 68. Comité de Seguridad y Salud.

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

Las facultades del Comité de Seguridad y Salud se desarrollarán según dispone la legislación vigente o la que en lo sucesivo se promulgase, significándose las siguientes:

Ser informados de cualquier actuación que, en materia de salud laboral realicen los distintos servicios.

Informar sobre riesgos o enfermedades profesionales derivados de métodos de trabajo, empleo de equipos técnicos e instalaciones.

Recabar asesoramiento de entidades, organismos oficiales o sindicales, especializados en las materias de su competencia.

Investigar los accidentes en el trabajo y siempre los 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, preavisando a la Dirección con la antelación que fuera posible.

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

Designar Delegados de Prevención en aquellos 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 69. Fondo de Acción Social.

Al objeto de atender y de apoyar la realización de actividades de índole social, cultural y recreativo de los trabajadores fijos de plantilla se establece un Fondo de Acción Social, cuya cuantía para el año 1995 será de 135.500.089 pesetas.

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

Artículo 70. 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 71. Actividades.

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.

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

Artículo 72. 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 100 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.

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 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 faculta al Canal para deducir de una sola vez en la nómina la cantidad que corresponda abonar.

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 indefinida o temporal, respectivamente, deberán acreditarse mediante certificación de residencia habitual.

CAPÍTULO II

Acción complementaria

Artículo 73. 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 74. 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 periodo de baja el trabajador vendrá obligado a presentar en tiempo y forma los correspondientes partes de baja, confirmación y alta, de acuerdo con las normas generales y particulares establecidas.

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

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

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

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 75. 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.

Artículo 76. Capacidad disminuida.

1. Se entiende por capacidad disminuida el grado de invalidez definido en el apartado 3 del artículo 137 de la Ley General de la Seguridad Social.

Los trabajadores afectados por capacidad disminuida podrán ser destinados a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, fijándose, en su caso, la categoría profesional que le corresponda de acuerdo con su capacidad, sin merma salarial y todo ello previo informe del servicio médico de empresa y del Comité de Empresa.

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

2. Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza el grado de invalidez señalados en el apartado 1 anterior, el servicio médico deberá estudiar la adecuación del trabajador a su puesto de trabajo. En caso de riesgo para la salud del trabajador, debidamente acreditado por dicho servicio, se le destinará a un puesto de trabajo adecuado a su situación, sin merma salarial.

Artículo 77. Jubilación.

77.1 Jubilación forzosa.—La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años. No obstante esta edad se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

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

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

77.2 Jubilación especial.—Solicitándolo con una antelación mínima de dos meses podrán los trabajadores jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro 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.

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

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

TÍTULO IX**Derechos de representación colectiva****Artículo 78. Derecho de representación colectiva.**

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

1. Consulta previa.—Además de lo anterior, se deberá recabar informe previo del Comité de Empresa, antes de proceder a su ejecución por la dirección, en las siguientes materias:

- A) Resolución de la relación laboral por la no superación 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 treinta 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 tienen 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.

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 tabloneros 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.

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

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

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

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

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

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 tres 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 sin voto.

Artículo 79. 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.

Asambleas fuera de las horas de trabajo:

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

B) De carácter parcial.—Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales.

Asambleas dentro de las horas de trabajo.—Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

Cuando sean convocadas por el Comité de Empresa el tiempo de asamblea, en cómputo anual, no podrá exceder de cuarenta 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: Veinte horas anuales.

Si el número de votos obtenidos es inferior al 10 por 100 del total: Diez 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 catorce 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 sólo 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.

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

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

3. Lugar de reunión.—El lugar de la asamblea será el centro de trabajo o en los locales de la Agrupación Social Deportiva. De su normal desarrollo será responsable el Comité de Empresa cuando sea convocada por 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 80. 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.—La 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 81. Principio general.

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

Artículo 82. 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 cuatro 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 presenten los servicios.

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

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

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

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

b) Graves:

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

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

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

b.4) La presentación retrasada, según los plazos establecidos legalmente, más de cuatro 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 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 de 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 la dependencia del Canal o durante actos de servicio en cualquier lugar, o cualquier otra conducta constitutiva de delito doloso.

c.2) Cuatro o más faltas de asistencia no justificadas, o 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 de higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.

c.6) La simulación de enfermedad o accidente que acarreen una incapacidad o baja por tiempo superior a tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe falta muy grave cuando el trabajador declarado de baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena. Asimismo se entenderá en este apartado toda acción y 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 días 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) La derivadas de lo previsto en los apartados a.8); b.12) y b.14) de este artículo.

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

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

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

Artículo 83. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, una vez comunicadas por la Dirección de Personal, 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 a 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, 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 84. Procedimiento sancionador.

1. Para la imposición de una sanción por falta leve bastará la comunicación al interesado por la Dirección de Personal, 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 la 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 contará de tres partes básicas, incoación, desarrollo y conclusión, ajustándose al siguiente procedimiento:

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 podrá 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.

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

El período de prueba tendrá una duración de quince días hábiles, de los cuales los tres primeros servirá 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.

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

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

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

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

Artículo 85. *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 la 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 86. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de los trámites establecidos en el artículo 84, siempre que el cómputo de las actuaciones no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador.

Disposición adicional primera.

Se faculta expresamente a la Comisión Paritaria para adaptar el título VII 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 57, desarrolle las particularidades relativas a la contratación temporal mediante la convocatoria de una nueva lista de espera, iniciando las reuniones antes de tres meses.

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 están produciendo, lo cual así viene contemplado en el Plan de Empresa, y siendo ambas partes conscientes de que, por múltiples circunstancias, alguna 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 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 Dirección deberá disponer el 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); 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 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 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 reducciones de su jornada de trabajo, a los cuales, a través de las adecuadas formaciones, 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 el párrafo cuarto y siguientes de la presente disposición adicional.

Una vez aprobada la RPT, se publicarán, dentro del primer trimestre de cada año, la previsión de vacantes a cubrir.

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.

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, modificando, si es preciso, los artículos y anexos que pudieran verse afectados.

Disposición adicional sexta.

Para el actual personal pasivo que no esté integrado en el Plan de Pensiones (jubilación, viudedad y orfandad), el Canal mantendrá a su cargo el complemento de pensión que actualmente tiene reconocido, en las condiciones previstas en los artículos 65, 66 y 67 del IX Convenio Colectivo.

Disposición adicional séptima.

La reducción de jornada efectuada para el año 1997 en relación con la vigente para el año 1996 se concretará mediante la reducción de treinta minutos por semana cuando sea éste el sistema de cómputo utilizado para su cálculo.

Disposición adicional octava.

Durante el primer año de vigencia del Convenio Colectivo, se realizará el oportuno estudio al objeto de determinar por la Comisión Paritaria aquellos puestos que, por sus características, permitan implantar el horario flexible. En todo caso, serán criterios para llevarlo a cabo los siguientes: No estar sujeto a turno ni a retén, no realizarse el trabajo en grupo o brigada y no afectar a otros puestos o colectivos.

Disposición adicional novena.

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 previsto 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.

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 72 del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional décima.

Para el año 1996, la vigencia del abono transporte comenzará a partir del día 1 de octubre.

Disposición adicional undécima.

Se declaran expresamente vigentes los siguientes acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria del X Convenio Colectivo:

Reglamento de Acción Social y Cultural (acta número 5).

Concesión de anticipos sobre el salario (acta número 12).

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

Descuento salarial por incumplimiento de jornada (acta número 14).

Derecho de los aspirantes incluidos en la lista de espera a ocupar la primera siguiente plaza que se convoque de su categoría profesional cuando, por causas médicas, no hayan podido ser contratados en el primer llamamiento, una vez desaparecidas dichas causas (acta número 15).

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

Modelo de recibo de salarios (acta número 25).

Disposición transitoria primera.

Habiendo disfrutado a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo muchos trabajadores, total o parcialmente, sus vacaciones anuales correspondientes al año 1996, será de aplicación el periodo de treinta y un días naturales señalados en el artículo 26 del XI Convenio Colectivo, sin distinción entre quienes realizan su trabajo mediante el sistema de régimen de turnos y de no turnos.

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 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 74 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.

A los trabajadores que, en la actualidad, vienen desempeñando puestos de trabajo entre los niveles X al XV, exceptuados los que se señalan en el artículo 53 como de libre designación, les será de aplicación el sistema de consolidación del complemento de destino conforme a los criterios que se señalan en el artículo 64.4.2 del XI Convenio Colectivo, así como el sistema de libre remoción que, hasta la fecha, ha venido siendo de aplicación a los titulares de los mismos y ello hasta tanto no concurre a otros puestos.

Grupo profesional	Categoría	Denominación del puesto	Nivel		
Técnicos.	Auxiliar de Oficina.	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		
	Subalternos.	Jefe Equipo Fotocopias.	VI		
		Jefe Equipo Consumos Sing. e Inspección.	VI		
		Jefe Equipo Preparación Ordenación Sec.	VI		
		Jefe Equipo Tomador de Muestras.	VI		
Técnicos A.	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.	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.	Administrativo.	Administrativos.	V		
		Secretarías Departamento.	V		
		Secretarías Dirección.	VII		
		Secretarías Gerencia y Presidencia.	VIII		
		Ayudante División Inspección.	IX		
		Apoyo Departamento Comercial.	VIII		
Responsable Almacenes.	VIII				
		Oficial Vigilante de Obras.	V		
		Oficial Inspector de Fincas.	V		
		Oficial de Apoyo Red.	V		
		Oficial Eléctrico.	V		
		Oficial Electrónico.	V		
		Oficial Mecánico.	V		

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

ANEXO V

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.

Nivel	Denominación del puesto	Nivel	Denominación del puesto
XV	Jefe Departamento Planificación Financiera.	XII	Jefe División Mantenimiento y Obras.
XV	Jefe Departamento Control de Gestión y Costes.	XII	Jefe División Recuperación Ambiental.
XV	Jefe Departamento Jurídico.	XII	Jefe División Gestión.
XV	Jefe Departamento Relaciones Laborales.	XII	Jefe División Servicio Médico.
XV	Jefe Departamento Aguas Subterráneas.	XII	Jefe División Seguridad e Higiene.
XV	Jefe Departamento Tecnología Aplicada.	XII	Jefe División Selección.
XV	Adjunto Coordinación Municipal.	XII	Jefe División Formación.
XV	Adjunto Dirección Gerencia.	XII	Jefe División Acción Social.
XV	Adjunto Técnico Dirección de Producción.	XII	Jefe División Secretaría y Documentación.
XIV	Jefe Departamento Auditoría Interna.	XII	Letrado.
XIV	Jefe Departamento Contabilidad.	XII	Staff Jefe Departamento Tratamiento.
XIV	Jefe Departamento Ingeniería de Calidad.	XII	Staff Jefe Departamento Depuración.
XIV	Jefe Departamento Recursos Humanos.	XII	Staff Jefe Departamento Contabilidad.
XIV	Jefe División Tecnología de la Red.	XII	Responsable Auscultación.
XIV	Jefe División Obras.	XII	Responsable Control de Maniobras.
XIV	Jefe División Proyectos.	XII	Responsable Incidencias y Cartografía.
XIII	Jefe Departamento Prensa, Imagen y Comunicación.	XII	Responsable Obras.
XIII	Jefe División Control de Explotación.	XII	Responsable Servicios Eléctricos.
XIII	Jefe División Oeste.	XII	Responsable Líneas Alta Tensión.
XIII	Jefe División Lozoya.	XII	Responsable Sis. Infor. Comercial.
XIII	Jefe División Centro.	XII	Adjunto División Tesorería.
XIII	Jefe División Servicio Técnico y Control.	XII	Adjunto Departamento Aguas Subterráneas.
XIII	Jefe División Torrelaguna.	XII	T.S. Proyectos.
XIII	Jefe División Colmenar.	XII	T.M. Proyectos.
XIII	Jefe División Valmayor.	XII	T.M. Comunicaciones.
XIII	Jefe División Plaza Castilla.	XI	Staff Director de Personal.
XIII	Jefe División Moratalaz.	XI	Staff Departamento Proceso de Datos.
XIII	Jefe División Casa de Campo.	XI	Ayudante División Oeste.
XIII	Jefe División Cantos Altos.	XI	Ayudante División Centro.
XIII	Jefe División Fuenlabrada.	XI	Ayudante División Lozoya.
XIII	Jefe División Coordinación y Control.	XI	Ayudante División Colmenar.
XIII	Jefe División Alcobendas.	XI	Ayudante División Valmayor.
XIII	Jefe División Móstoles.	XI	Ayudante División Moratalaz.
XIII	Jefe División San Fernando.	XI	Ayudante División Casa de Campo.
XIII	Jefe División Villalba.	XI	Ayudante División Cantos Altos.
XIII	Jefe División Técnico Sistemas.	XI	Ayudante División Plaza Castilla.
XIII	Jefe División Mto. Sistemas de la Información.	XI	Ayudante División Fuenlabrada.
XIII	Jefe División Comunicaciones.	XI	Ayudante Incidencias.
XIII	Jefe División Telecontrol.	XI	Responsable Control Vertidos.
XIII	Jefe División Informes y Estudios.	XI	Responsable Automatismo.
XIII	Jefe División Planificación Urbana.	XI	Responsable Mantenimiento.
XIII	Jefe División Facturación.	XI	Responsable Grandes Clientes.
XIII	Jefe División Acometidas.	XI	Responsable Control y Gestión Vertidos.
XIII	Jefe División Tesorería.	XI	Gestor de Explotación de EDAR.
XIII	Jefe División Oficinas Comerciales y Usuarios.	XI	Médico-Analista.
XIII	Jefe División Retribuciones.	XI	Médico.
XIII	Staff Auditoría Interna.	XI	T.S. Planificación.
XIII	Staff Departamento Tecnología Aplicada.	XI	T.M. División Informes y Estudios.
XIII	Staff Departamento Jurídico.	XI	T. M. División Modelos.
XIII	Staff Jefe División Proyectos.	XI	T. S. Proyectos.
XIII	Adjunto Director Relaciones Externas.	XI	T. M. Proyectos.
XIII	Responsable Obras.	XI	Analista Jefe de Proyecto.
XIII	Supervisor Proyectos y Materiales.	XI	Administrador Base Datos.
XIII	Coordinador-Supervisor Proyectos, Obras y Materiales.	XI	Técnico de Sistemas.
XII	Jefe División Prensa e Imagen.	XI	Técnico Control de Normas.
XII	Jefe División Explotación.	X	Staff Jefe Departamento Control de Gestión.
XII	Jefe División Microinformática.	X	Staff División Mantenimiento de Edificios.
XII	Jefe División Aguas en Origen.	X	Ayudante División Prensa e Imagen.
XII	Jefe División Aguas Residuales.	X	Ayudante Operación y Mantenimiento.
XII	Jefe División Aguas en Redes.	X	Ayudante División Servicio Técnico y Control.
XII	Jefe División Modelos.	X	Ayudante División Análisis Financiero.
XII	Jefe División Nuevas Aplicaciones.	X	Ayudante División Acometidas.
XII	Jefe División Patrimonio.	X	Ayudante División Usuarios.
XII	Jefe División Mantenimiento de Edificios.	X	Ayudante División Compras y Almacenes.
XII	Jefe División Vehículos y Maquinaria.	X	Ayudante División Facturación.
XII	Jefe División Seguros y Riesgos.	X	Responsable Expropiaciones.
XII	Jefe División Contabilidad General.	X	Responsable Información SIGRYD.
XII	Jefe División Compras y Almacenes.	X	Responsable Sistemas Información Financiera.
XII	Jefe División Gestión Fiscal.	X	T. S. Especialista en Comunicaciones.
XII	Jefe División Control de Costes.	X	T. M. División Comunicaciones.
XII	Jefe División Control del Presupuesto.	X	T. M. Planificación Urbana.
XII	Jefe División Control de Inversiones.	X	T. M. Seguridad e Higiene.
XII	Jefe División Gestión de Cobro.	X	Trabajador Social.
XII	Jefe División Control Normas Técnicas.	X	Analista de Telecontrol.
XII	Jefe División Inspección.		

ANEXO VI

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 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 profesional	Puestos de trabajo de desempeño habitual	Puesto/s de trabajo a efectos de polivalencia	
Técnicos	Informática	Téc. Progr. de Sistemas	Téc. de Sist. Microinformática Téc. de Productos Microinformáticos	
		Téc. de Sistemas Microinformáticos	Téc. Program. de Sistemas Téc. de Productos Microinformáticos	
		Téc. de Product. Microinformáticos	Téc. Program. de Sistemas Téc. de Sistemas Microinformáticos	
		Analista Programador	Téc. Program. de Sistemas Téc. de Sistemas Microinformáticos Téc. Product. Microinformáticos	
		Responsable de Sala	Téc. Program. de Sistemas Téc. Sistem. Microinformáticos Téc. Productos Microinformáticos Analista Programador	
	Electrónica	Téc. Esp. en Instrumentación	Téc. Esp. en Comunicaciones	
		Téc. Esp. en Comunicación	Téc. Esp. en Instrumentación	
		Téc. Esp. en Inst. y Comun.	Téc. Esp. en Comuni. Téc. Esp. en Comunicación	
		Téc. Esp. en Sistemas	Téc. Esp. en Instrument. Téc. Esp. en Comunicación Téc. Esp. en Instrumentación y Comunicación	
	Auxiliares	Laboratorio	Tomador de muestras	Laborante
			Laborante	Tomador de muestras
		Conducción	Conductor maquinaria pesada	Conductor
			Of. Electricista de vehículos	Oficial Mantenimiento de vehículos Of. Mecánico de vehículos
			Of. Mecánico de vehículos	Oficial Mantenimiento de vehículos Of. Electricista de vehículos
		Mantenimiento de edificios	Oficial Mantenimiento de edificios	Oficial Albañil Oficial Electricista Oficial Carpintero Oficial Fontanero Oficial Pintor

ANEXO VII

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
Fallecimiento de primos	1	2
Intervención quirúrgica o enfermedad grave de cónyuge o conviviente	2	4
Intervención quirúrgica o enfermedad grave de hijos	2	4
Intervención quirúrgica o enfermedad grave de padres	2	4
Intervención quirúrgica o enfermedad grave de padres políticos	2	4
Intervención quirúrgica o enfermedad grave de hermanos consang.	2	4
Traslado de domicilio	2	2

ANEXO VIII

Plus factor ambiental

Grupo	Número de puntos	Denominación del puesto
I	22	Oficial Operador en EDAR. Auxiliar Operador en EDAR. Peón en EDAR.
II	18	Oficial Electrónico en EDAR. Oficial Eléctrico en EDAR. Oficial Mecánico en Edar.
III	14	Oficial Eléctrico alta tensión. Oficial Eléctrico en ETAP. Oficial Mecánico en ETAP. Oficial Operador en ETAP. Peón en ETAP.

(Valor del punto para el año 1995: 4.015 pesetas a percibir en dieciséis mensualidades.)

DOCUMENTO II

ACUERDO SOBRE CONDICIONES ECONÓMICAS DEL XII CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DEL CANAL DE ISABEL II

Primero.—Incrementar la masa salarial correspondiente al personal activo de acuerdo con lo siguiente:

Año 1996: Un 3,5 por 100, de conformidad con lo establecido en el artículo 17.2 de la Ley 20/1995, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 1996.

Año 1997: Índice de Precios al Consumo previsto.

Segundo.—Incrementar las retribuciones del personal pasivo no integrado en el plan de pensiones del Canal de Isabel II de acuerdo con lo siguiente:

Año 1996: Un 3,5 por 100, según lo señalado en el artículo 2.1 del Real Decreto 2/1996, de 15 de enero, sobre revalorización de pensiones

del sistema de la Seguridad Social, en su modalidad de pensiones contributivas.

Año 1997: El porcentaje que señale el Real Decreto o norma equivalente, sobre revalorización de pensiones del sistema de la Seguridad Social, en la 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 que a continuación se señalan, se efectuarán 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 1995 los siguientes conceptos:

Antigüedad consolidada.
Complemento «ad personam» del artículo 64.3.4.2 del Convenio Colectivo.
Complemento por idiomas.
Complemento por titulación.
Complemento especial.
Horas extraordinarias.
Premio de permanencia.
Prima de vacaciones.
Fondo de Acción Social.
Indemnización, según escala de kilómetros, por traslado forzoso.

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 serán los siguientes:

1. Año 1996:

1.1 1 de enero:

Salario base.
Complemento de destino.
Antigüedad no consolidada.
Complemento «ad personam» del artículo 64.3.4.1 del Convenio Colectivo.
Plus de turnicidad.
Complemento de jornada partida.
Plus de disponibilidad.
Plus de factor ambiental.

1.2 1 de julio:

Premio de jubilación anticipada.
Plus de comida.

2. Año 1997:

Todos los conceptos se incrementarán a partir del día 1 de enero.

19812 RESOLUCIÓN de 9 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del I Convenio Colectivo del Comité Español de la UNICEF.

Visto el texto del I Convenio Colectivo del Comité Español de la UNICEF (código de Convenio número 9010422), que fue suscrito con fecha 14 de junio de 1996, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, 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 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, 9 de agosto de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DEL COMITÉ ESPAÑOL DE LA UNICEF

Artículo 1. Partes que conciertan el Convenio.

El presente Convenio Colectivo se suscribe entre el Comité Español de la UNICEF y la representación legal de los trabajadores.

Ambas partes tienen la capacidad suficiente, conforme establecen las disposiciones legales vigentes, para otorgar el presente Convenio Colectivo, obligándose, por tanto, ambas partes durante todo el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio afecta a los trabajadores de todo el territorio nacional español.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación para todos los centros de trabajo que el Comité Español de la UNICEF tenga o pudiera tener en un futuro dentro del territorio nacional.

Quedarán excluidos de este Convenio los cargos de alta dirección, según lo establecido en el artículo 1, apartado 3, letra C, 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.

Artículo 3 bis. Archivo documental.

Debido a la peculiaridad del Comité Español de la UNICEF, muchos de los Comités Regionales o sus delegaciones son atendidos por un solo trabajador. Se establece que el lugar de prestación del trabajo efectivo sea exclusivamente el centro de trabajo, excepto para aquellas gestiones que no puedan realizarse en el mismo.

En el caso de aquellos Comités en los que el espacio físico para almacén o archivo de documentación sea escaso, el Director gerente tomará las oportunas medidas para solventarlo, ya que dicha documentación no debe nunca ser acumulada en domicilios particulares.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 1996.

Se acuerda que la vigencia de este Convenio sea de dos años naturales, del 1 de enero de 1996 al 31 de diciembre de 1997.

Artículo 5. Prórroga del Convenio.

La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1997, prorrogándose tácitamente de año en año, salvo que medie denuncia, que se cursará por escrito por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se cursará simultáneamente a cada una de las partes firmantes del Convenio y al organismo público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días para que se constituya la Mesa Negociadora.

Artículo 6. Incremento salarial.

Se acuerda aplicar en 1996 un incremento salarial del 4,3 y el 5 por 100, de acuerdo con las distintas situaciones para los diferentes grupos de trabajadores. En la tabla salarial adjunta a este Convenio, ya se han aplicado los citados incrementos, realizándose éstos sobre el salario base más plus. También se mantendrá el criterio fijado en la tabla salarial en