

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

22011 *RESOLUCION de 7 de octubre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Canal de Isabel II».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Canal de Isabel II», recibido en esta Dirección General de Trabajo, entre el día 19 de agosto y el día 20 de septiembre de 1985, fecha en que tuvo entrada la documentación complementaria, suscrito por las representaciones de la Empresa y del Comité de Empresa con fecha 17 de julio de 1985, y de conformidad con el artículo 90. 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 7 de octubre de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

VII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CANAL DE ISABEL II

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1º.- Ambito Territorial

Las normas contenidas en el presente Convenio afectarán a todos los Centros de Trabajo del Canal de Isabel II, de Madrid y Guadalajara.

ARTICULO 2º.- Ambito Personal

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal fijo de plantilla de los Centros de Trabajo del Canal de Isabel II, con exclusión de aquellos empleados -- que perciban conceptos retributivos no contemplados en este Convenio, cuyo número no podrá exceder del 2 por 100 del total de la plantilla. La Dirección mantendrá informado al Comité de Empresa de las personas afectadas por esta exclusión.

ARTICULO 3º.- Ambito Temporal

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Enero de 1985 y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 1986, pudiéndose prorrogar de año en año mientras cualquiera de las partes no lo denuncie con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

ARTICULO 4º.- Revisión Económica para 1986

Con efectos de 1 de Enero de 1986 se procederá por la Comisión Deliberadora a llevar a efecto la oportuna

negociación para determinar la correspondiente revisión de todos los conceptos económicos, aplicándose dicha revisión en todo caso con efectos de 1 de Enero de 1986. Para los jubilados, viudas o viudos, huérfanos y los declarados en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez se negociará, asimismo, el incremento sobre las percepciones que con cargo al Canal vengán percibiendo al 31 de Diciembre de 1985, que tendrá efectos desde 1 de Enero de 1986.

ARTICULO 5º.- Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia

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

La Comisión Mixta actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que correspondan únicamente a la Dirección, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulan los Convenios Colectivos.

La Comisión se reunirá a requerimiento de una de las partes para recibir, encauzar y tramitar las reclamaciones de los trabajadores, en relación con los temas que son de competencia de la Comisión proponiendo a la Dirección las resoluciones que estimen pertinentes.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 6º.- Competencia

La organización práctica del trabajo, respetando las normas y orientaciones de este Convenio y de la legislación vigente, estará bajo la autoridad de la Dirección.

ARTICULO 7º.- Organización jerárquica del Trabajo

Los mandos, en el área de su cometido, actuarán con la autoridad y responsabilidad precisas para conseguir un auténtico progreso técnico y mejorar la producción. Dirigirán al personal de forma humana y eficiente para lograr un buen rendimiento en el trabajo.

El desarrollo de la labor encomendada al personal en sus diversos cometidos se realizará en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus respectivos Jefes. Las iniciativas de los trabajadores relativas a sus cometidos serán sometidas al Jefe inmediato y llevadas a la práctica si éste lo estima conveniente, de acuerdo con sus instrucciones, sin perjuicio de que en caso de emergencia puedan adoptar las medidas que estimen necesarias y realizar los trabajos que consideren de urgencia, dando cuenta inmediata a sus Jefes.

Todas aquellas iniciativas encaminadas a un mejor desarrollo de los trabajos o mejor planificación de los encomendados a una unidad de trabajo, debidamente expues-

tas por escrito y comentadas con el superior inmediato, serán transmitidas por éstos por conducto reglamentario, para que la Dirección decida sobre la conveniencia de su puesta en práctica. Si estas iniciativas repercuten de modo notable en la simplificación del trabajo a realizar, o provocan otras consecuencias favorables para el Canal, se pondrán en conocimiento de la Dirección, la cual dictaminará si son merecedoras de ser premiadas y en qué cuantía y forma.

Anualmente, los Jefes se reunirán con los miembros de su unidad de trabajo, con el fin de recabar el parecer de cada uno de sus subordinados inmediatos acerca de las tareas que tienen encomendadas, propuestas sobre posibles mejoras en el Servicio, racionalización del trabajo, etc., de todo dará obligatoriamente cuenta al Jefe del escalón inmediato superior.

ARTICULO 8º.- Dudas en la Ejecución de Trabajo

Los trabajadores formularán a sus Jefes las consultas que puedan ser necesarias para la interpretación de las órdenes que reciban y éstos las resolverán por sí mismos o asesorados por sus Superiores si fuera necesario.

Ante cualquier dificultad o duda que se presente en la ejecución del trabajo, el personal deberá solicitar aclaración de su Superior inmediato, al que comunicará también cualquier entorpecimiento para realizar su misión o las faltas que observe en el material, instrumentos, útiles, herramientas y máquinas. En los casos de urgencia podrá adoptar las medidas que considere necesarias, dando cuenta posteriormente a su Superior inmediato.

Los trabajadores someterán a la Dirección de Personal las dudas y consultas referentes a cualquier otra cuestión derivada de su relación laboral con la Empresa.

ARTICULO 9º.- Uso de los útiles de trabajo, materiales y herramientas

El personal cuidará de que los útiles y herramientas se hallen siempre en perfecto estado, debiendo responder de los que se le entreguen para su trabajo.

Bajo ningún pretexto se podrá extraer de los centros de trabajo los útiles y herramientas que hubiesen sido confiados a su uso, para misiones ajenas a las encomendadas.

El deterioro anormal de las herramientas o útiles imputados al trabajador y la pérdida de los mismos, con independencia de las sanciones a que hubiera lugar, podrá ser motivo de que se le exija por la vía legal oportuna, la indemnización del daño causado. Idéntica responsabilidad recaerá en el trabajador que por su negligencia inexcusable ocasione daños en las máquinas o instalaciones.

La Dirección de la Empresa deberá permitir al trabajador causante del daño que lo repare con su propio trabajo.

ARTICULO 10º.- Disposiciones de carácter general para todo el personal

a) - Cuantos trabajadores se encuentren en el Canal o ingresen en él en el futuro, tienen la obligación

de conocer el presente Convenio y han de cumplirlo sin que su desconocimiento justifique ni atende la falta que pudiera producirse. A este fin, la Empresa proporcionará a cada trabajador un ejemplar del mismo.

b) - Al causar baja en la Empresa, el trabajador deberá entregar a su Jefe inmediato o a quien éste designe todos los utensilios, aparatos y herramientas que estuviesen a su cargo tras inventario y firma de recepción previos a la liquidación de sus haberes y extinción de la relación laboral.

c) - Todo trabajador tiene la obligación de encontrarse en su centro de trabajo o agrupación, dispuesto a comenzar sus actividades a la hora establecida, no pudiendo abandonarlas sin permiso antes de la hora de salida.

En los servicios continuos no podrá el trabajador abandonar su puesto hasta que se presente su sustituto normal o el señalado en su defecto. Cuando un trabajador haya de permanecer en el puesto de trabajo por un tiempo superior al de su jornada normal, tendrá derecho a que le sea remunerado el exceso, en la forma que legalmente proceda.

d) - Todas las faltas al trabajo deberán ser previamente justificadas. Sólo en casos excepcionales se admitirá la justificación con posterioridad.

e) - Todas las incidencias relativas a la asistencia al trabajo de la totalidad de los trabajadores y empleados que prestan sus servicios en el Canal se pondrán en conocimiento de Personal, para su debido control a través de los Jefes inmediatos.

La no asistencia justificada al trabajo deberá ser comunicada previamente al Centro de Trabajo o unidad correspondiente de que se dependa, sin perjuicio de la posterior justificación de sus motivos.

Para abandonar el puesto de trabajo durante la jornada laboral, se requerirá previa autorización del Jefe de la División de quien dependa o del mando autorizado para ello, que deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de Personal.

f) - Todos los trabajadores están obligados a acatar las órdenes de sus Jefes o de quienes por éstos hayan sido responsabilizados, realizando a su requerimiento aquellos trabajos y operaciones dentro de los cometidos generales de su competencia profesional, respetando lo establecido en la normativa sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, y demás disposiciones concordantes.

g) - En todo trabajo a realizar, habrá un responsable, y si por cualquier circunstancia no se encontrara al frente del mismo ninguna persona con la categoría jerárquica necesaria para asumir la responsabilidad, ésta recaerá sobre el trabajador designado a este fin por el Jefe inmediato y en su defecto el de mayor antigüedad en la categoría.

El trabajador sobre quien recaiga la responsabilidad de un trabajo, de acuerdo con lo indicado en el párrafo anterior, tendrá autoridad sobre el personal a sus órdenes y deberá dar cuenta detallada a sus Superiores de las incidencias que se produzcan en las misiones encomendadas, rellenando el oportuno parte de trabajo.

h) El personal estará obligado a cumplimentar -
diariamente los partes de trabajo que les soliciten -
sus Superiores.

i) Cuando al ejecutar un trabajo se ocasionen -
daños, directa o indirectamente, a personas o cosas, -
el trabajador que esté al frente del mismo lo comunicará
por escrito, y de forma detallada a su Jefe inmedia-
to.

j) Es facultad del Canal, vincular la ocupación-
de viviendas o casillas a determinados puestos de tra-
bajo. El personal que ocupare las mismas, perderá el
derecho a poseerlas, cuando se produzca cambio o tras-
lado del puesto de trabajo, jubilación o cese en la re-
lación laboral. La Dirección del Canal hará una rela-
ción de estas viviendas vinculadas a puestos de traba-
jo, la cual pondrá en conocimiento de la representa-
ción del personal, actualizándola periódicamente.

ARTICULO 117.- Discreción del Canal

El personal, sin distinción de categorías, debe
totalidad al Canal. Su preocupación principal estará
encaminada a obtener la máxima eficacia en el trabajo,
juntamente con la leal colaboración en la buena mar-
cha del mismo, lo que ha de redundar en su propia
prosperidad.

El Canal, por su parte, deberá proporcionar todos
los medios que juzgue necesarios para que el empleado -
pueda ejecutar su trabajo en las mejores condiciones po-
sibles de comodidad, salubridad, y seguridad e higiene.

ARTICULO 124.- Discreción Profesional

Todo el personal observará la discreción más abso-
luta en cuanto a la marcha interna del Canal, así como -
el más completo silencio sobre contratos, facturas, in-
formes, presupuestos cualquier otro documento que conoz-
ca, salvo que se trate de denunciar a la autoridad compe-
tente actividades ilegales o delictos.

Sin permiso expreso de la Dirección, está térmi-
namente prohibido extraer de los locales de trabajo -
cualquier documento, así como reproducciones de los mis-
mos.

ARTICULO 133.- Trabajos particulares

Queda prohibido a todo el personal, durante el
horario establecido, dedicarse a trabajos, ocupaciones o
negocios por cuenta propia o ajena, así como utilizar -
los bienes del Canal para sus propios fines.

El personal no podrá, fuera de su jornada de tra-
bajo dedicarse a negocios o misiones que sean incompati-
bles con las actividades del Canal.

ARTICULO 140.- Identificación del personal

El Canal facilitará a todos sus empleados una tar-
jeta de identificación que obligatoriamente exhibirá -
siempre que sea requerido para ello.

ARTICULO 150.- Lugar de ejecución del trabajo

Todo el personal del Canal queda obligado a acu-
dir diariamente a un local, previamente designado por la

Dirección, que se considerará como centro de trabajo o -
centro de Agrupación, según que el trabajador de que se
trate realice sus funciones en el mismo o reciba en él
las instrucciones para ejecutarlas en el exterior.

Por mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabaja-
dores afectados, podrá iniciarse la jornada laboral en -
un lugar distinto.

ARTICULO 167.- Residencia y Destino

Todo puesto de trabajo estará asignado a un Cen-
tro de Trabajo o de Agrupación, y la residencia de quien
lo ocupe, será en lugar que le permita la diaria y nor-
mal asistencia al trabajo.

El Canal pondrá en conocimiento de los trabajado-
res los centros de trabajo establecidos o que se está --
blezcan a los efectos previstos en el artículo 47.7. Los
trabajadores por su parte manifestarán anualmente el cen-
tro o puesto de trabajo al que desearían ser adscritos, -
a fin de que la Dirección de Personal planifique las po-
sibles permutas de puestos de trabajo entre personal de
igual categoría y especialidad conducentes a una mejor
distribución del mismo.

ARTICULO 170.- Movilidad

Ambas partes convienen en la necesidad de dotarse
de un instrumento pactado de movilidad funcional y geo-
gráfica que facilite la ordenación racional de los efec-
tivos del Canal, para lo cual se ha iniciado un estudio
de necesidades de plantilla encaminado a optimizar los
recursos humanos de la empresa.

Antes de cubrir las necesidades que se hubieren -
detectado, la Dirección podrá iniciar un período de mo-
vilidad voluntaria entre trabajadores de la misma cate-
goría que reúnan el adecuado perfil profesional. Asi-
mismo, todo trabajador que desee cambiar de destino lo
solicitará a la Dirección de Personal, que procurará -
atender las peticiones en la medida de lo posible, dan-
do preferencia a las motivadas por estudios de hijos, -
necesidades de asistencia sanitaria u otras circunstan-
cias similares que afecten al trabajador o a sus familia-
res.

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

La movilidad, que no podrá afectar a los represen-
tantes legales de los trabajadores ni utilizarse con fi-
nes discriminatorios, respetará los derechos profesiona-
les y económicos del interesado, manteniéndose las re-
tribuciones fijas que viniere percibiendo, mientras que
las variables, dimanadas de la valoración del puesto de
trabajo y de los plusos que éste comporte, serán las --
que correspondan a su nuevo destino.

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

17.1 Permutas

Los trabajadores pertenecientes al mismo grupo y
categoría profesional, con destino en servicios y/o lo-
calidades diferentes, podrán solicitar de mutuo acuer-

do 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.

17.2 Desplazamientos

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 percibir los gastos de viaje e indemnización por comida, y a tres días de descanso al finalizar el desplazamiento.

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

17.3. Traslados

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

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

El Canal se reserva el derecho a trasladar definitivamente a su personal, con las limitaciones contenidas en este Convenio y en la normativa vigente. Este traslado forzoso tiene a su vez tres modalidades:

A) Dentro del mismo centro de trabajo

Es competencia de la Dirección del Canal, pudiendo efectuarse entre trabajadores de la misma categoría profesional y turno, sin implicar indemnización alguna por no exigir cambio de residencia.

B) entre distintos centros de trabajo sin cambio de residencia

Es el producido cuando el nuevo destino dista menos de 40 kilómetros del domicilio habitual del trabajador. No obstante, si dicha distancia excede de 15 kilómetros y el nuevo destino radica en municipio diferente, el trabajador trasladado percibirá por una vez las siguientes cantidades:

de 15 a 20 kilómetros	100.000 pesetas
de 21 a 30 kilómetros	225.000 pesetas
de 31 a 40 kilómetros	350.000 pesetas

Estas indemnizaciones son independientes del derecho a percibir, en su caso, el plus de distancia.

C) entre distintos centros de trabajo con cambio de residencia

Es el producido cuando el nuevo destino dista más de 40 kilómetros del domicilio habitual del trabajador. Este traslado podrá ejercerse únicamente con trabajadores que lleven menos de 10 años de servicios efectivos al Canal, y tan solo dos veces con cada uno de ellos, requiriendo razones técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, y deberá ser tramitado el oportuno expediente ante la autoridad laboral.

Una vez autorizado por ésta, el trabajador, que será preavisado con 15 días de antelación, podrá optar entre efectuarlo o rescindir la relación laboral.

En el primer caso dispondrá de 10 días naturales para incorporarse a su nuevo destino, siéndole abonado los gastos de traslados propios y de los familiares a su cargo y enseres, más una gratificación equivalente a tres mensualidades. El Canal le facilitará además una vivienda adecuada, cuyo alquiler no podrá exceder del 15 por 100 del sueldo-base, corriendo el posible exceso por cuenta de la Empresa.

En el segundo caso tendrá derecho a una indemnización de dos mensualidades por cada año de servicios efectivos al Canal.

Tanto en los desplazamientos como en aquellos traslados que no impliquen cambio de residencia será preceptivo el previo informe del Comité de Empresa, que dispondrá de 48 horas para emitirlo. No obstante, si el trabajador se considerase perjudicado en sus derechos profesionales o económicos podrá acudir a la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio o a la Autoridad o Jurisdicción Laboral.

CAPÍTULO III

CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 18º.- Grupos Profesionales

Todo el personal del Canal al que afecta este Convenio Colectivo, se clasificará, de acuerdo con las funciones que primordialmente realiza, en dos grandes "Grupos":

- Personal de Oficina.
- Personal Operario.

ARTICULO 19º.- Grupo de Personal de Oficina

El Personal de Oficina es aquel que desarrolla funciones esencialmente técnicas, administrativas o directamente relacionadas con ellas y estará dividido en las siguientes "Escala".

- Escala de Titulados de Grado Superior o Asimilados.
- Escala de Titulados de Grado Medio o Asimilados.
- Escala Técnica.
- Escala Administrativa.
- Escala de Auxiliares de Oficina.
- Escala de Subalternos.

19.1.- Escala de Titulados

Pertenece a las dos primeras escalas el personal que poseyendo una titulación reconocida por las disposiciones vigentes como de grado Superior o Medio, respectivamente, o a Cuerpos del Estado, para cuyo ingreso se exige actualmente dicha titulación, que acredite su capacidad para el ejercicio de una actividad del Canal que requiera la especial preparación que su título comporta, se le haya exigido dicha titulación por la Dirección del Canal, en la Convocatoria de ingreso en la correspondiente Escala.

19.2.- Escala Técnica

Estará constituida por el personal que realiza funciones, fundamentalmente técnicas, para cuyo desarrollo no se requiera, por disposiciones legales, ni se exija en la

convocatoria de ingreso, poseer una titulación de grado Superior o Medio.

Pertenece a la Escala Técnica, los Topógrafos, Delineantes, Analistas, Programadores y Operadores de Ordenador.

Topógrafos son los que están capacitados para efectuar toda clase de trabajos de replanteo y levantamientos topográficos, desarrollando en gabinete los trabajos efectuados en el campo con taquímetro o nivel, con conocimientos prácticos en el manejo de los instrumentos topográficos más usuales, están capacitados para el levantamiento de un determinado trozo de terreno, haciendo las operaciones necesarias para representarlo después en el dibujo a la escala interesada.

Delineantes son los que por medio de planos dan realizaciones prácticas a las ideas sugeridas por sus Jefes o concebidas por ellos mismos. Deberán conocer el cálculo de resistencia de materiales y saber organizar en conjunto y despiece, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a las que están sometidos, poseyendo al propio tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos necesarios para el desarrollo de su función, dibujan o copian los planos de conjunto y detalle, previa entrega del croquis, efectuando cubidaciones, etc. croquizan de natural ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos de detalle, o los que poseyendo conocimientos técnicos y matemáticos elementales dibujan planos de conjunto y detalles copiando directamente o por medio de papeles transparentes calcos y litografías ya preparados, así como realizan a escala determinados croquis sencillos y claros de fácil interpretación ejecutando con perfección la rotulación.

Analistas son los auxiliares del personal titulado correspondiente, que sin propia iniciativa ejecutan toma de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo, con arreglo a las instrucciones recibidas, esterilizan materiales y, además de ejercer misiones burocráticas elementales propias del laboratorio, cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan los análisis de tipo corriente que les encomiendan sus superiores.

Programadores son los que poseen capacidad de síntesis y conocen las posibilidades y limitaciones del equipo de proceso de datos, utilizan la técnica de programación en toda su extensión, diseñando los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear, o los que desarrollan programas para el proceso de datos, a partir de procedimientos previamente definidos, hasta su total puesta en explotación.

Operadores de Ordenador son los que operan y controlan la marcha del Ordenador y sus elementos auxiliares. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos determinando si son errores de operación o de máquina.

19.3 Escala Administrativa

Estará constituida por el Personal que realiza fundamentalmente funciones administrativas, para cuyo desarrollo no se requiera por disposiciones legales, ni se exija en la convocatoria poseer una titulación de grado Superior o Medio.

Administrativos son los que ejercen en el Canal trabajos administrativos y los que ayudan a sus Superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos de carácter burocrático, tales

como mecanográficos en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos y cargos, etc.

19.4.- Escala de Auxiliares de Oficina

Estará integrada por los que desempeñan misiones de Lectores, Cobradores, Auxiliares de Caja, Telefonistas, Almaceneros, Laborantes, etc. y cualesquiera otros cuya misión sea la de auxiliar al personal de las escalas anteriores, en el desarrollo de la gestión del Canal.

Lectores son los que anotan el consumo señalado por los contadores de los abonados en las libretas del Canal y en las que obran en poder de los abonados, realizando el conjunto de operaciones de restas, renovación de libretas de abonados y similares, que son necesarios para proceder a la ulterior facturación de suministro, debiendo dar cuenta a sus Superiores de las anomalías que observen con motivo de las lecturas de los contadores. Cuando no realicen su trabajo normal de lecturas, se les podrá encomendar en la oficina trabajos de repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones relacionadas con los suministros.

Cobradores-Auxiliares de Caja son los encargados de cobrar en el domicilio de los abonados o en las ventanillas los recibos, realizando después la liquidación del cargo, de acuerdo con las normas propias de la organización de la Empresa, preparación de los cobros por callejero de los recibos entregados, ordenación de los mismos, devolución de impagos y entrega de las cantidades cobradas, dando cuenta en la Empresa de las incidencias u observaciones que formulen los abonados. Cuando la organización del trabajo lo haga aconsejable, realizarán en la oficina, trabajo de repaso, comprobación o similares del conjunto de operaciones que constituya su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones producidas por los Departamentos de Cobranza.

Telefonistas son aquellos cuya misión exclusiva se desarrolla en las Centralitas del Canal, canalizando las llamadas, tanto del interior hacia el exterior, como de éste hacia las dependencias o personal de las mismas, comunicando entre sí las distintas dependencias de la Empresa, a la vez que proporcionan a los abonados o particulares informaciones muy sencillas, de carácter general.

Almaceneros son los que con conocimiento de los materiales que tienen a su cargo, desarrollan su misión en los Almacenes del Canal, interviniendo en las operaciones de petición, recepción, clasificación, vigilancia y despacho de los materiales, rellenando los partes oportunos, destinados a la adecuada contabilización de los mismos.

Laborantes son los que con conocimientos técnicos elementales, colaboran con los Analistas en la realización de trabajos rutinarios, tales como limpieza y orden del material, esterilización del mismo y mantenimiento básico del laboratorio.

19.5.- Escala de Subalternos

Estará integrada por los Conserjes, Ordenanzas, Porteros y Serenos-Guardias.

Conserjes son los que tienen bajo su mando a los Porteros, Ordenanzas, Personal de Limpieza, etc., cuidando de la distribución del servicio y del orden, policía y limpieza de las distintas dependencias de la Empresa.

Ordenanzas son los encargados del reparto de documentos y correspondencia dentro o fuera de las Oficinas de la Empresa, copia de documentos a prensa, fechar y numerar éstos, hacer recados, realizar gestiones a domicilio, orientar al público en los locales de la Empresa, atender pequeñas centralitas telefónicas que no le ocupen permanentemente, colaborar en la limpieza y buen orden de los despachos, así como cualquier otro trabajo secundario análogo a los específicos.

Porteros y Serenos-Guardas son aquellos que durante el día o la noche, tienen a su cargo la vigilancia de recintos, instalaciones, etc.

ARTICULO 20.- Clasificación del Personal de Oficina

El Personal de Oficina se clasificará como consecuencia de los requisitos exigidos en su convocatoria de ingreso, y de los ascensos obtenidos en las siguientes clases:

Escala de Titulados Superiores

Titulados Superiores de 1ª
Titulados Superiores de 2ª
Titulados Superiores de 3ª
Titulados Superiores de 4ª

Escala de Titulados de Grado Medio

Titulados de Grado Medio de 1ª
Titulados de Grado Medio de 2ª
Titulados de Grado Medio de 3ª
Titulados de Grado Medio de 4ª

Escala Técnica

Técnico de 1ª
Técnico de 2ª
Técnico de 3ª
Técnico de 4ª
Técnico de 5ª
Técnico de 6ª

Escala Administrativa

Administrativo de 1ª
Administrativo de 2ª
Administrativo de 3ª
Administrativo de 4ª
Administrativo de 5ª
Administrativo de 6ª

Escala de Auxiliar de Oficina

Auxiliar de 1ª
Auxiliar de 2ª
Auxiliar de 3ª
Auxiliar de 4ª

Escala de Subalterna

Subalterno de 1ª
Subalterno de 2ª
Subalterno de 3ª
Subalterno de 4ª

ARTICULO 21.- Niveles de los Puestos de Trabajo

Los puestos de trabajo de oficina, se clasificarán atendiendo a los siguientes niveles:

Nivel I Directores
Nivel II Jefes de Departamento

Nivel III Jefes de División
Nivel IV Jefes de Sección
Nivel V Jefes de Equipo
Nivel VI Resto del Personal

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

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

Jefes de Departamento son quienes tengan la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de una importante rama de las actividades del Canal, por su amplitud o por su trascendencia. Si estas actividades están integradas en las señaladas a una Dirección, dependerán directamente de ésta y en caso contrario, del Director Gerente o del Consejero-Delegado, en su caso.

Jefes de División son quienes realizan misiones similares a las del Jefe del 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.

Jefes de Sección son los que, además de participar en la ejecución de las misiones que correspondan a un sector diferenciado de una División, coordinan las que realizan el resto de los componentes de la Sección, responsabilizándose de las mismas.

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

En cualquiera de los niveles de mando, podrá coexistir, cuando las circunstancias lo aconsejen, Sub-Jefaturas, que normalmente podrán ser desempeñadas por uno de los Jefes de las unidades dependientes de la correspondiente Jefatura.

Excepcionalmente, podrán ser Jefes de Sección o de Equipo, quienes estando incluidos en unidades de trabajo adscritas directamente a puestos de niveles superiores al de la División, además de realizar las misiones que les correspondan, coordinan las que realiza el resto del personal de la Sección o del Equipo.

Determinados puestos de trabajo no incorporados en la línea ejecutiva de actividades propias del Canal, podrán ser asimilados a los niveles correspondientes y se requerirá para desempeñarlos, la misma titulación prevista en el Artículo siguiente.

Se clasifica en el nivel VI, todo el personal que no esté incluido en alguno de los niveles anteriormente citados.

La Dirección podrá asignar, a efectos exclusivamente retributivos, un nivel al personal que, sin mando, desempeña funciones que por su responsabilidad lo hagan necesario.

Los puestos de nivel I, II y III serán cubiertos mediante libre designación por la Dirección de la Empresa.

Para los puestos de trabajo de nivel I, será preciso pertenecer a la Escala de Titulados Superiores.

Para ocupar puestos de trabajo de nivel II, será preciso pertenecer a la Escala de Titulados Superiores o de Titulados de Grado Medio, con clase éstos últimos superior a la 3ª.

Para ocupar puestos de trabajo de nivel III, será preciso pertenecer a las clases 1^a, 2^a, 3^a o 4^a de la Escala de Titulados de Grado Superior, a las clases 1^a, 2^a o 3^a de la Escala de Titulados de Grado Medio, o a las clases 1^a y 2^a de las Escalas Técnica y Administrativa.

Para ocupar puestos de trabajo de nivel IV, será preciso pertenecer a la Escala de Titulados de Grado Medio, a la de Técnicos y Administrativos de 1^a, 2^a, 3^a y 4^a clase, o a la Escala Auxiliar de Oficina de 1^a clase.

Para ocupar un puesto de trabajo de nivel V, será preciso pertenecer a las clases 1^a, 2^a, 3^a y 4^a de las Escalas Técnica y Administrativa, a las clases 1^a y 2^a de la Escala Auxiliar de Oficina, o a la clase 1^a de la Escala de Subalternos.

Ante la imposibilidad de que todos los puestos de trabajo pertenecientes a un mismo nivel, sean equivalentes, bien por la titulación que legalmente haya de poseerse para realizar las misiones encomendadas a los mismos, bien por la responsabilidad que de él pueda derivarse, o por su contenido, incomodidad, etc., la Dirección podrá adoptar criterios de valoración diferenciada de todos los puestos de trabajo del mismo nivel a efectos retributivos, asignándoles, en consecuencia, distintos coeficientes.

Subcapataces son aquellos trabajadores que reuniendo los conocimientos necesarios, dirigen y vigilan con iguales funciones que los Capataces, o subordinados a éstos, cuando se considere oportuno, a un grupo de trabajadores, siendo responsables de la disciplina, seguridad y rendimiento del Personal a sus órdenes.

Inspectores de 1^a y 2^a son Inspectores de 1^a y 2^a, los trabajadores que teniendo los conocimientos que a continuación se especifican, realizan las funciones que se señalan:

a) Poseer un perfecto conocimiento del Reglamento para el Servicio de Distribución de las Aguas del Canal de Isabel II, así como de las normas aprobadas para la aplicación de sus artículos, en base a las cuales inspeccionarán las acometidas de los nuevos abonados, comprobando que la disposición y número de las mismas, el emplazamiento del contador, sus accesorios y las arquetas en que se alojan, se ajustan a dichas normas, precintando tras ello los contadores, con lo que, en nombre del Canal, dan plena validez a los contratos suscritos con los abonados.

Inspeccionar las fincas que disponen de suministro, como trámite previo para la modificación de un contrato vigente, al objeto de determinar si las instalaciones son adecuadas para los nuevos usos a que se proyecte destinarle, así como resolver reclamaciones por facturación en los casos complicados en que el suministro se efectúe por varias acometidas.

Emitir dictámenes, a la vista de los consumos realizados en la finca y previa consulta de los correspondientes datos retrospectivos, sobre si los aparatos de medida instalados en ella son los apropiados, por su capacidad para medir el consumo habido y, en caso contrario, proponer la instalación del contador del diámetro más adecuado.

Para desarrollar estas funciones, realizarán directamente, cuando sea preciso, las operaciones necesarias para determinar la presión y para comprobar o precintar los contadores.

ARTICULO 22º.- Grupo de Personal Operario

El Grupo de Personal Operario es el constituido por el Personal que desarrolla fundamentalmente misiones prácticas o manuales relacionadas con los oficios clásicos o con los oficios peculiares del Canal de Isabel II.

Se dividen en las siguientes Escalas, atendiendo a las funciones que realizan y al puesto de trabajo que ocupan:

- Mandos e Inspectores.
- Oficiales.
- Peones.
- Personal de limpieza.

22.1 Escalas de Mandos e Inspectores

El Personal perteneciente a esta escala, realizará la coordinación de los trabajos encomendados al Personal a sus órdenes, controlando asimismo su asistencia al trabajo, su rendimiento y la calidad con que lo ejecuta, o aquellas misiones de especial importancia y responsabilidad, respectivamente. El personal de esta escala es el que enlaza las misiones de los Operarios con las del personal de Oficina, recibiendo las instrucciones de quienes ocupen puestos de trabajo con los niveles IV o V.

Encargados son los trabajadores que dirigen y coordinan al personal a sus órdenes, bien directamente o a través de los Capataces y Subcapataces, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúa el personal a sus órdenes, siendo responsables de la disciplina, seguridad y rendimiento de los trabajadores, así como de su perfecta ejecución.

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

Dentro de este apartado quedan incluidos los Inspectores de Suministros a que se refiere el artículo 20 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua de 27 de Enero de 1.972.

b) Inspección de la red, consistente en la toma de datos necesarios para adecuar la red a las futuras necesidades de abastecimiento, y una vez realizadas las obras a que den lugar, comprobar su buena ejecución, confeccionando los partes que sean precisos para incorporar las prolongaciones de la red al sistema de información.

22.2 Escala de Oficiales

Oficiales son los trabajadores que, en posesión de conocimientos y prácticas propias de su oficio o función, realizan éstas directamente a las órdenes del Personal del grupo de Mandos.

Aunque dentro de este grupo se establecen tres clases profesionales (1^a, 2^a y 3^a), las funciones que se encomiendan a los mismos serán, en general, análogas, con independencia de las categorías profesionales basadas fundamentalmente en los conocimientos de las especialidades que a continuación se detallan y de aquellas otras que puedan crearse en el futuro, por necesidades del Canal de Isabel II.

Se podrán exceptuar de esta Normativa General, los Electricistas y Mecánicos a tenor de la legislación vigente si las funciones que se les encomendasen se encontrasen reflejadas en la misma.

- 1.- Oficiales de Guardería.
- 2.- Oficiales de Vigilantes de Obras.
- 3.- Oficiales de Conservación y Explotación de las Instalaciones Exteriores.
- 4.- Oficiales de Reconocimiento de Fincas.

- 5.- Oficiales de Verificación de Contadores.
- 6.- Oficiales Fontaneros.
- 7.- Oficiales de Cortes de Agua.
- 8.- Oficiales de Redes de Distribución.
- 9.- Oficiales Auxiliares de Explotación.
- 10.- Oficiales Mecánicos o Electricistas.
- 11.- Oficiales de Máquinas
- 12.- Oficiales de Líneas Eléctricas.
- 13.- Oficiales de Líneas Telefónicas.
- 14.- Oficiales Conductores de Vehículos.
- 15.- Oficiales Conductores de Maquinaria.
- 16.- Oficiales Albañiles.
- 17.- Oficiales Carpinteros.
- 18.- Oficiales Pintores.
- 19.- Oficiales Jardineros.
- 20.- Oficiales con Especialización en Electrónica.
- 21.- Oficiales Especialistas en montajes de aparatos medidores hidráulicos.

En general, estos operarios además de las misiones que sólo a modo de orientación se dan a continuación, ejecutan las labores de comprobación y de limpieza precisas para la ejecución de las que se indican y, en cualquiera de los casos, redactan los oportunos partes para dar cuenta de los trabajos y datos de las labores realizadas.

1.- Oficiales de Guardería son aquellos trabajadores que, con carácter de Vigilantes Jurados de Seguridad, o sin él, se encargan de la vigilancia de las instalaciones y propiedades del Canal y del cumplimiento de los Reglamentos correspondientes.

Dedicarán especial atención a evitar la contaminación de las aguas por personas o ganados, así como a la seguridad de las instalaciones, impidiendo daños u ocupación de los terrenos propiedad del Canal, etc.

No se considerarán incluidos los empleados cuya misión sea únicamente la guardería de oficinas.

2.- Oficiales Vigilantes de Obras son aquellos trabajadores cuya misión fundamental es vigilar la forma según la cual realizan las contrataciones las obras relacionadas con cualquiera de las instalaciones del Canal, velando para que se cumpla lo establecido en el Pliego de Condiciones y avisando de cualquier eventualidad.

3.- Oficiales de Conservación y Explotación de las Instalaciones Exteriores son los trabajadores encargados de la vigilancia y policía de las instalaciones a su cargo: maniobra de llaves o válvulas, compuertas o mecanismos en las mismas; de acuerdo con las instrucciones que se reciban: toma de datos de explotación que se les indiquen (falturas, aforos, meteorología, etc.); confección de los partes correspondientes, transmitiéndoselos a sus Jefes; así como de todas las anomalías que observen en las instalaciones a que están afectos, también realizarán las operaciones rutinarias de conservación, como son limpieza, engrase, repaso de pintura, etc.

4.- Oficiales de Reconocimiento de Fincas son aquellos trabajadores que realizan algunas de las siguientes misiones:

a) Toma de datos en las fincas, con objeto de comprobar si el titular del contrato, número de viviendas, número del contador, dirección, etc., se corresponden con los datos oficiales del Contrato.

b) Tomar los datos referentes al número de servicios existentes en cada finca.

c) Comprobar en las fincas si su abastecimiento se ajusta al Reglamento y Normativa vigentes en lo referente a acometidas, injertos, arquetas, contador, accesorios.

d) Realizar en la finca la comprobación del contador y funcionamiento del mismo.

e) Tomar los datos de la presión existente, antes y después del contador, y los distintos servicios de la finca.

f) Señalar la posible existencia de fugas en el interior de las fincas.

g) Realizar el precintado del aparato de medida - después de su instalación, tanto sea ésta la primitiva, como después de una reparación del mismo, una vez que se ha comprobado el contador, que la instalación, arqueta y accesorios reúnen las condiciones reglamentarias.

5.- Oficiales de Verificación de Contadores son los trabajadores que en el Laboratorio de Contadores comprueban mediante los ensayos oportunos, la buena marcha de los contadores y la calidad de los mismos dictaminando sobre los resultados de los ensayos.

6.- Oficiales Fontaneros son aquellos trabajadores que realizan la instalación y sustitución de los aparatos de medida y accesorios de las instalaciones.

Sus trabajos se efectuarán en el domicilio de los abonados o en las instalaciones del Canal. Entre sus funciones están:

- Efectuar pequeñas reparaciones u operaciones.
- Instalar y sustituir los contadores o sus accesorios, abriendo y cerrando las llaves de paso necesarias para cortar y reanudar el servicio, efectuando la oportuna lectura.

7.- Oficiales de Cortes de Agua son aquellos trabajadores que realizan el cierre de llaves de paso, tanto en la calle como del contador y del precintado del mismo, como consecuencia de una suspensión del suministro por falta de pago, estando facultados para poder cobrar los recibos que, previamente al corte, deben presentar a los abonados, según se establece en el Reglamento para el Servicio y Distribución de las Aguas del Canal.

8.- Oficiales de Redes de Distribución son los trabajadores que realizan los trabajos de conservación, reparación y explotación de las redes que conducen y distribuyen el agua desde los depósitos hasta los domicilios de los usuarios. Será misión suya:

- Comprobar las anomalías existentes en la red, tanto las de conocimiento directo como las conocidas por aviso del exterior.

- Suspensión del suministro en caso de anomalías y su restablecimiento posterior, según instrucciones de sus superiores, redactando los partes oportunos a todos los efectos.

- Efectuar las reparaciones de las averías en las redes generales de distribución y en las acometidas domiciliarias.

- Suspender o restablecer el suministro en el domicilio de los usuarios, cumplimentando órdenes superiores.

- Efectuar nuevas instalaciones, tanto de la red general, como de acometidas domiciliarias.

- Conservación ordinaria de las instalaciones, engrase, pequeñas reparaciones, limpieza, etc.

Toma de datos, presiones, caudales, posiciones de válvulas, etc.

- Localizar tuberías o fugas ocultas, mediante aparatos adecuados.

9.- Oficiales Auxiliares de Explotación son los trabajadores que en los centros de distribución del trabajo - de las Brigadas de Conservación de la Red, han de recibir las comunicaciones de cualquier tipo que lleguen a dicho Centro, así como ocuparse en cuantos asuntos sean necesarios para llevar a cabo el control de los trabajos realizados por el personal y de los medios que éste necesite para realizarlos.

10.- Oficiales Mecánicos o Electricistas son aquellos trabajadores que tienen los conocimientos suficientes de mecánica y electricidad para poder reparar, en un taller o "in situ", máquinas, mecanismos, instalaciones, vehículos, etc., utilizando, si es necesario, los útiles o máquinas - herramientas adecuados para ello.

11.- Oficiales de Máquinas son los que tienen a su cargo la puesta en marcha, regulación, parada, cuidado y funcionamiento de las máquinas y del conjunto de aparatos y mecanismos anejos a ellas. Atenderán la conservación de las mismas, realizando las labores de engrase, limpieza, pinturas, etc.

Colaborarán con los oficiales mecánicos y electricistas en la reparación de las máquinas que se realicen en el sitio de las mismas. Cumplimentarán los estados de funcionamiento e incidencias que deban rellenar durante su turno de trabajo.

12.- Oficiales de Líneas Eléctricas son aquellos trabajadores que, con los conocimientos prácticos de su función, realizan los trabajos de conservación, reparación y vigilancia de las líneas eléctricas que se les encomienden, así como de los elementos conectados a las mismas en el tramo encomendado.

13.- Oficiales de Líneas Telefónicas son aquellos trabajadores que, con los conocimientos prácticos de su función, realizan los trabajos de conservación, reparación y vigilancia de las líneas telefónicas que se les encomienden, así como de los diversos aparatos existentes en el tramo encomendado (puestos locales, centralitas, etc.)

14.- Oficiales Conductores de Vehículos son aquellos trabajadores que, provistos del correspondiente carnet de conducción y, por tanto, aptos para la conducción de vehículos mecánicos, tienen además, conocimientos suficientes para realizar pequeñas reparaciones en los mismos.

Su misión exclusiva es la de conducir el vehículo - que se le asigne en cada momento, y las labores de conservación del mismo, tales como: engrases, limpieza, entretenimiento, etc.

15.- Oficiales Conductores de Maquinaria son aquellos trabajadores que conducen y manejan para sus fines - específicos, maquinaria adecuada para la construcción, conservación y explotación de las obras (Bull-doser, traillas, motoniveladoras, tractores, apisonadoras, grúas, etc.). Efectúan la puesta en marcha, regulación, vigilancia y cuidado de las máquinas, mecanismos o dispositivos en las instalaciones fijas.

Deberán, además estar capacitados para efectuar pequeñas reparaciones en los equipos a su cargo, teniendo perfecto conocimiento del funcionamiento de los mismos, y siendo aptos para interpretar los planos y gráficos que a ellos se refieren; están, asimismo, a su cargo las labores de conservación rutinaria (engrase, limpieza, entretenimiento, etc.) de la maquinaria a ellos confiada.

16.- Oficiales Albañiles son aquellos trabajadores que, con los conocimientos prácticos específicos de su oficio, son capaces de construir o reparar edificios u obras en los que se empleen los materiales clásicos de la construcción, incluso, si fuera necesario, con el uso de maquinaria o útiles adecuados.

También deberán ser capaces de interpretar los planos, croquis o instrucciones necesarias para el desempeño de su misión.

17.- Oficiales Carpinteros son aquellos trabajadores que, con los conocimientos prácticos específicos de su oficio, bien en taller o bien "in situ", son capaces, trabajando la madera y sus derivados, de construir, reparar e instalar los elementos que se indiquen.

También deberán ser capaces de interpretar los planos, croquis o instrucciones necesarias para el desempeño de su misión.

18.- Oficiales Pintores son aquellos trabajadores que, con los conocimientos prácticos específicos de su oficio, bien en taller o bien "in situ" y empleando en su caso los medios auxiliares o máquinas adecuadas, preparan y pintan los elementos o instalaciones que se les indiquen, siguiendo las instrucciones que se les marque.

19.- Oficiales Jardineros son aquellos trabajadores que, con los conocimientos prácticos específicos de su oficio, son capaces de plantar, conservar, injertar, podar, etc. las arboledas, jardines y viveros existentes en las instalaciones del Canal.

20.- Oficiales con Especialización en Electrónica - son aquellos trabajadores que realizan trabajos de instalación y mantenimiento de equipos de medida que empleen circuitos electrónicos o convertidores, sean de tipo analógico o digital; de equipos de transmisión por alta y baja frecuencia, ya sean sistemas radio o de ondas portadoras, o equipos de multiplexado de frecuencia o equipos de transmisión digital por multiplexado de tiempo o de conmutación telefónica.

Deben estar en condiciones de interpretar los esquemas y manuales correspondientes a estos aparatos, así como de utilizar los instrumentos comprobadores apropiados (multímetros, osciloscopios, voltímetros selectivos, analizadores de espectros, contadores digitales, etc.).

21.- Oficiales Especialistas en Montajes de aparatos medidores hidráulicos son aquellos trabajadores que realizan la instalación y mantenimiento de los elementos adaptadores primarios de los aparatos de medidas hidráulicos distintos de los contadores de consumo empleados en las redes de distribución.

Deben estar en condiciones de interpretar los esquemas y manuales correspondientes a estos aparatos, así como de saber utilizar los instrumentos comprobadores apropiados (manómetros, manómetros diferenciales, etc.).

En el caso de crearse nuevas especialidades de oficiales, se definirán para cada una de las mismas las funciones que les corresponden, cuyas definiciones se incorporarán a este Convenio.

22.3 Escala de Peones

Comprende dos clases:

Peones Especialistas son aquellos trabajadores que, con determinados conocimientos de una especialidad, los ejecutan y/o ayudan a los oficiales.

Peones Ordinarios son aquellos operarios mayores de 18 años, con capacidad suficiente para un rendimiento normal de trabajo, que sin especialización definida, comienzan el ejercicio de las profesiones laborales, iniciando su preparación para el ascenso a superiores escalafones profesionales.

22.4 Escala de Personal de Limpieza

Limpiadoras son aquellas trabajadoras que realizan los trabajos de limpieza de los despachos y dependencias del Canal o de sus Centros de Trabajo, así como del mobiliario y útiles de trabajo, cualquiera que sea su clase y situación.

Guardesas son aquellas trabajadoras que realizan todos los trabajos domésticos en las residencias del Canal.

ARTICULO 23.- Clasificación del Personal Operario

El personal de cada Escala se clasificará atendiendo fundamentalmente al tiempo de pertenencia en las mismas, en las siguientes clases:

Escala de Mandos e Inspectores:

- Encargados.
- Capataces e Inspectores de 1ª.
- Subcapataces e Inspectores de 2ª.

Escala de Oficiales:

- Oficiales 1º
- Oficiales 2º
- Oficiales 3º

Escala de Peones:

- Peón especialista.
- Peón ordinario.

Escala de Personal de Limpieza:

- Limpiadoras.
- Guardesas.

ARTICULO 24.- Trabajos de Superior e Inferior Categoría

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

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

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

3) - El mero desempeño de una categoría superior, nunca consolidará el salario ni la categoría superior,

sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores. El único procedimiento válido para consolidar una categoría superior es la superación de un concurso de ascenso.

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

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

CAPITULO IV

INGRESOS, CONTRATACION Y ASCENSO.

ARTICULO 25.- Principios Generales

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

Las normas de contratación e ingreso habrán de someterse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Básica de Empleo, Decreto 65/1984 y 66/1984, de 28 de Junio, de la Comunidad de Madrid, normas específicas del Canal de Isabel II y cuantas normas se convengan en esta materia.

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en los modelos oficiales de la Orden 10/1985, de 16 de Enero, y demás disposiciones vigentes en esta materia.

ARTICULO 26.- Ingresos y Ascensos

Para ingresar o ascender en las distintas Escalas o clases, se estará a las siguientes normas:

26.1.- Grupo de Oficinas

- Escala de Titulados Superiores

El ingreso en esta Escala se efectuará por la clase 4ª mediante Concurso, Concurso-Oposición u Oposición Libre.

Los ascensos de clase serán cada 5 años por antigüedad.

- Escala de Titulados de Grado Medio

El ingreso en esta Escala se efectuará por la clase 4ª mediante Concurso, Concurso-Oposición u Oposición Libre.

Los ascensos de clase serán cada 5 años por antigüedad.

- Escala Técnica

Las vacantes que se produzcan en las 4 primeras clases se convocarán en la clase 4ª mediante Oposición Libre, exigiéndose el Título de BUP. La exigencia de este Título no será necesario para los que se encuentren en las clases 5ª y 6ª de la misma Escala.

Las vacantes que se produzcan en la clase 5ª y 6ª se convocarán en la clase 6ª mediante Oposición Libre, exigiéndose el Título de Graduado Escolar.

El ascenso de la clase 4ª a la 1ª y de la 6ª a la 5ª será cada 5 años por antigüedad.

- Escala Administrativa

Las vacantes que se produzcan en las 4 primeras clases se convocarán en la clase 4ª mediante Oposición Libre, exigiéndose el Título de BUP. La exigencia de este Título no será necesaria para los que se encuentren en las clases 5ª y 6ª de la misma Escala.

Las vacantes que se produzcan en la clase 5ª y 6ª se convocarán en la clase 6ª mediante Oposición Libre, exigiéndose el Título de Graduado Escolar.

El ascenso de la clase 4ª a la 1ª y de la 6ª a la 5ª será cada 5 años por antigüedad.

- Escala Auxiliar de Oficina

Las vacantes que se produzcan en la clase 1ª se cubrirán mediante Oposición Libre.

Las vacantes que se produzcan en las clases 2ª, 3ª y 4ª se convocarán en la clase 4ª mediante Oposición Libre.

El ascenso de la clase 4ª a la 2ª será cada 5 años de antigüedad.

- Escala Subalternos

Las vacantes que se produzcan en la clase 1ª se cubrirán mediante Oposición Libre.

Las vacantes que se produzcan en las clases 2ª, 3ª y 4ª se convocarán en la clase 4ª mediante Concurso - Oposición Libre.

El ascenso de la clase 4ª a la 2ª será cada 5 años de antigüedad.

26.2.- Grupo de Operarios

- Escala de Mandos

El ingreso o ascenso a la clase 1ª -Encargado- se efectuará mediante Concurso-Oposición.

El ascenso a la clase 2ª -Capataz o Inspector de 1ª- se producirá automáticamente al cumplir seis años de Subcapataz o Inspector de 2ª, o por Concurso-Oposición caso de existir vacante.

El ascenso a la clase 3ª -Subcapataz o Inspector de 2ª-, se efectuará por Concurso-Oposición.

- Escala de Oficiales

El ingreso en esta Escala se efectuará por Concurso Oposición.

El ascenso de la clase 3ª a la 1ª será por antigüedad cada 6 años.

- Escala de Peones

El ingreso en esta Escala será por Concurso-Oposición.

El ascenso a Peón Especialista será a los 6 meses de antigüedad en la clase inferior, Peón Ordinario.

- Escala de Personal de Limpieza

El ingreso en esta Escala se efectuará por Concurso-Oposición.

ARTICULO 27.- Procedimiento de Ingresos o Ascensos

Las vacantes, ampliaciones de plantilla o creación de nuevos puestos de personal fijo, que no sean cubiertas por antigüedad, lo serán mediante Concurso, Concurso-Oposición u Oposición Libre, según lo establecido en el artículo 26, de acuerdo con los siguientes turnos:

1.- Turno Traslado-Ascenso: Al que podrán concurrir trabajadores fijos de plantilla de la misma categoría y los de la inmediatamente inferior a la plaza convocada con al menos dos años de antigüedad en dicha categoría.

A estos solos efectos se entenderá como categoría: En la Escala de Titulados Superiores y Titulados de Grado Medio las cuatro clases; en la Escala Técnica y Administrativa, una categoría, las cuatro primeras clases, y otra, la 5ª y 6ª clase; en la Escala Auxiliar de Oficinas y Subalternos, una categoría la clase 1ª y otra, la 2ª, 3ª y 4ª clase; en la Escala de Oficiales, las clases 1ª, 2ª y 3ª y en la Escala de Peones, las dos clases.

2.- Turno de Ascenso: Resuelto el turno de Traslado-Ascenso, las plazas que quedasen vacantes se convocarán para todos los trabajadores de plantilla, excepto para los que hayan concursado en el turno anterior.

3.- Turno Libre: Las vacantes no cubiertas por los turnos anteriores se convocarán, mediante oferta de empleo público para trabajadores de la Comunidad de Madrid. De no cubrirse, se procederá a convocarlas nuevamente conforme a lo establecido en el artículo 25.

ARTICULO 28.- Libre Contratación

La Dirección se reserva para su provisión anual - por convocatoria libre, sin someterse a los turnos fijados en el artículo 27, un 2 por 100 del total de la plantilla, para cubrir puestos que requieran calificación exigida por la innovación tecnológica, reorganización administrativa o inicio de nuevas actividades.

La Dirección deberá comunicar al Comité de Empresa la utilización fundamentada de esta reserva. En caso de desacuerdo será la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo la encargada de resolver las diferencias que puedan producirse.

ARTICULO 29.- Asignación de Puestos de Trabajo

Cuando existan vacantes de puesto de trabajo de nivel I, II o III, serán cubiertas mediante libre designación por la Dirección de la Empresa.

Cuando correspondan a los niveles IV o V, serán cubiertas mediante Concurso-Oposición, cuya convocatoria se ajustará a los términos establecidos en el artículo 21, en cuanto a la pertenencia a determinada escala y clase, y en el artículo 30, en cuanto a las bases de la convocatoria. De no cubrirse la vacante volverá a convocarse nuevamente Concurso-Oposición, sin los requisitos exigidos en el artículo 21.

ARTICULO 30º.- Convocatorias

Al anunciarse las convocatorias de ingreso o ascenso, en cualquier Escala o puestos de Nivel IV y V, se definirán además del plazo de presentación de las instancias y fecha de iniciación de las pruebas, en su caso, las características de las mismas, lugar de trabajo, residencia, sistema de ingreso, temas en el caso de Oposición Libre y Concurso-Oposición, y méritos caso del Concurso y Concurso-Oposición, con definición del baremo de los mismos, así cuantas otras condiciones sean precisas según las normas establecidas.

ARTICULO 31º.- Tribunales

Para realizar los Concursos, Concurso-Oposición y Oposición Libre, se nombrará un Tribunal compuesto por el Presidente, que será el Director Gerente o persona en quien delegue. Dos Vocales, nombrados por el Director Gerente, y otros dos nombrados en representación de los trabajadores, por el Comité de Empresa. En casos excepcionales y dada la especialidad de la plaza convocada, por la Dirección se podrá designar a persona ajena al Canal, especializada y cualificada en la materia, para que participe como miembro del Tribunal.

Los Vocales serán de igual o superior escala, categoría, clase, titulación, especialidad y nivel a la de la vacante convocada; de no reunirse el requisito de especialidad, se designarán como vocales, a los de especialidad más afín a la plaza convocada.

Con el fin de que en ningún caso pueda demorarse la celebración del Concurso, Concurso-Oposición u Oposición Libre, transcurridos veinte días desde la fecha en que se produzca la vacante, se constituirá el Tribunal con su Presidente y los cuatro Vocales designados por la Empresa y el Comité de Empresa. Los vocales nombrados por el Comité de Empresa percibirán, en su caso, el plus de distancia en los términos establecidos en el artículo 47.7.

Si transcurridos ocho días naturales desde que la Dirección interese por escrito de la representación de los trabajadores la designación de sus dos vocales, y no se hubiese comunicado dicha designación, se nombrarán vocales, al primero y al último de la Escala, clase o nivel correspondiente a la de la plaza vacante.

En el supuesto de que no hubiese número de empleados suficiente en la Escala, clase o nivel, se suplirá sucesivamente por los empleados de más categoría en el grupo correspondiente.

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

Se considerarán causas de abstención, las siguientes:

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

b) - Amistad Intima o enemistad manifiesta con cualquiera de los aspirantes.

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

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

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

ARTICULO 32º.- Periodo de Prueba

En los contratos de trabajo se establecerá un periodo de prueba de quince días para los no cualificados, un mes para los trabajadores cualificados, tres meses para los Titulados de Grado Medio y seis meses para los Titulados Superiores. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador en periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto que desempeñe como si fuera de plantilla. No obstante, cualquiera de las partes podrá desistir de la relación de trabajo, sin que tal decisión dé lugar a indemnización. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad en la Empresa.

ARTICULO 33º.- Ceses

El personal fijo o de plantilla que desee cesar voluntariamente vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Empresa en un plazo de 15 días naturales. El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida relación, hará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador, una cantidad equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso.

Todos los ceses se comunicarán en los plazos establecidos a través de la Dirección de Personal.

CAPITULO V

FORMACION Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONALARTICULO 34º.- Principio General

De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal fijo afectado por el presente Convenio tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por la Administración Pública, todo ello con la participación de los representantes de los trabajadores.

ARTICULO 35º.- Necesidades

El Canal realizará un estudio de necesidades de formación profesional en sus centros y organismos a fin de dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo.

ARTICULO 36º.- Dotación presupuestaria

El Canal incluirá en sus presupuestos una partida dedicada a formación profesional de su personal. Anualmente y con la antelación necesaria, se planificarán las necesidades y objetivos de formación por los distintos Servicios.

ARTICULO 37º.- Cursos de Capacitación

El Canal, directamente o en régimen de concierto con centros oficiales o reconocidos, organizará cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los órganos o servicios. En estos supuestos, el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como de trabajo efectivo.

ARTICULO 38º.- Congresos y Seminarios

El Canal podrá enviar a sus trabajadores a Seminarios, Mesas Redondas o Congresos referentes a su especialidad y trabajo específico, cuando de la asistencia a los mismos se puedan derivar beneficios para los órganos o servicios. La asistencia a estos acontecimientos será obligatoria para el trabajador a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje y dietas en los casos que corresponda. La designación para la asistencia a dichos encuentros será rotativa entre los trabajadores que reúnan las características necesarias para un buen aprovechamiento del mismo. Se tendrá en cuenta las circunstancias personales y familiares del trabajador, alegadas por éste, y será necesaria la consulta previa a los representantes de los trabajadores.

Cuando el trabajador solicite la asistencia a los mismos acontecimientos, corresponderá a la Dirección

de cada órgano la decisión sobre la asistencia en función de la materia tratada y de su interés para los trabajos y objetivos del servicio, previa consulta a los representantes de los trabajadores. En estos casos, que no podrán superar los quince días al año, no se devengarán gastos de viaje y dietas, aunque sí se abonará el salario correspondiente.

ARTICULO 39º.- Cursos de Formación

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan. Tendrán derecho, asimismo, a la concesión de permisos retribuidos para concurrir a exámenes en los términos establecidos en el artículo 58.

Se podrá solicitar, asimismo, permisos para preparar exámenes hasta un máximo de diez días al año.

En cualquier caso, será condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

ARTICULO 40º.- Cursos de Perfeccionamiento

Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico, disfrutando de los siguientes beneficios:

a) - Una reducción de su jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de que dedica a la asistencia a dichas clases, sin que la reducción a cargo del Canal pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta por todo el año.

b) - Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, el Canal podrá concretar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo y percibo de haberes, y, por el tiempo de duración justificada que tenga el curso.

CAPITULO VI

REGIMEN ECONOMICOARTICULO 41º.- Principios Generales

Las retribuciones que se pactan 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 indicadas retribuciones correspondientes a su categoría profesional, en proporción a las horas de trabajo que realice.

ARTICULO 42º.- Compensación y Absorción

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

Las condiciones pactadas en el Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que si existiese algún trabajador que individualmente y en base exclusiva a su categoría y antigüedad en el Canal tuviera reconocidos beneficios que examinados en su conjunto y cómputo anual, fueran mejores que las establecidas en este Convenio por los mismos conceptos, se respetarán, manteniéndose con carácter estrictamente personal, mientras no sean absorbidos o superados por la aplicación de futuras normas laborales, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 46.4.

ARTICULO 43º.- Salario

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

- a) - Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad laboral.
- b) - Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- c) - Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

2 - Elementos. Forman el salario los conceptos retributivos que se fijan en este Convenio.

3 - Estructura. La estructura de las retribuciones se ajustará a los siguientes conceptos:

- a) - Sueldo-base, según escala y clase.
- b) - Complementos.
 - b.1. De Convenio.
 - b.2. Personales.
 - b.3. De Puestos de Trabajo.
 - b.4. De cantidad y calidad.
 - b.5. De vencimiento superior al mes.
- c) - Otras retribuciones

4 - Tiempo. El salario se abonará por mensualidades vencidas.

5 - Modo de cobro. Todas las percepciones se abonarán a través de una Entidad Bancaria o de Ahorro, estableciéndose la modalidad de transferencia para todos los trabajadores que así lo soliciten.

6 - Recibos. A todo trabajador al hacerle entrega de las remuneraciones devengadas, se le hará un documento justificativo e individual que consignará el importe total correspondiente al periodo de tiempo a que se refiera, la especificación del sueldo-base correspondiente, / en su caso a los complementos y otras retribuciones especificados unitariamente, así como las deducciones que legalmente procedan.

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

ARTICULO 44º.- Sueldo-base y Complemento de Convenio

El sueldo-base y el complemento de convenio serán los que figuran en el anexo número 1, y serán percibidos por la totalidad del personal laboral, en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

ARTICULO 45º.- Consolidación de Sueldo

Los operarios pertenecientes a la clase Primera de la Escala de Oficiales, consolidarán el sueldo de Subcapataz a los seis años de permanencia en la citada clase.

Los operarios pertenecientes a la clase de Peones Especialistas, consolidarán el sueldo de la Tercera clase de la Escala de Oficiales, a los seis años de permanencia en su clase; si transcurridos otros doce años no hubieran ascendido por concurso a la clase Tercera de la Escala de Oficiales, consolidarán el sueldo de la Segunda clase de dicha Escala.

ARTICULO 46º.- Complementos personales**1 - Premio de antigüedad**

- a) - Ámbito. Será percibido por el personal fijo, con arreglo a su antigüedad en la Empresa. Se entenderá por años efectivos, los prestados bajo cualquier régimen de contratación, siempre que lo haya sido en el Canal.
- b) - Tiempo. Se abonará en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

1.1. Antigüedad consolidada

c) - Cuantía. Durante el año 1985, el premio de antigüedad se fija para todo el personal fijo en el 2 por ciento del sueldo-base correspondiente por cada uno de los diez primeros años de servicio en el Canal y el 1 por ciento en los siguientes, incrementados ambos en un 15 por ciento, hasta que se produzca la jubilación, con un tope máximo del 60 por ciento.

La fecha de partida para computar será la de 1 de Enero o la de 1 de Julio, según que el ingreso en el Canal se haya producido en el primer o segundo semestre del año.

El cómputo de la antigüedad se interrumpirá en los supuestos de excedencia voluntaria y especial y en los de licencias o permisos sin sueldo.

La cantidad anual que cada trabajador viniere percibiendo en la actualidad, se consolidará como complemento personal no absorbible.

1.2. Trienios. Con efectos de 1 de Enero de 1986, el cómputo de antigüedad estará constituido por una cantidad fija e igual para todo el personal, que será devengada a partir del primer día del mes en que se cumplan 3 múltiplos de 3 años de servicio.

2 - Complemento por Titulación

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

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

c) - Cuantía. Será la que resulte de aplicar los porcentajes que a continuación se señalan, según el grado máximo de los títulos que se poseen, al sueldo-base del trabajador, más premio de antigüedad, incrementados en un 15 por 100. Todo ello referido a los valores del 31-12-84, incrementado en el 5,90 por 100 para el año 1985.

Doctorado	15 por 100
Título Superior	12 por 100
Título de Grado Medio	9 por 100
Otros títulos o diplomas profesionales	5 por 100

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

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

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

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

3 - Complemento por Idiomas

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

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

c) - Cuantía. Será la que resulte de aplicar los porcentajes que a continuación se señalan y en función del idioma o idiomas cuyo conocimiento se acredite, a los siguientes conceptos retributivos: sueldo-base convenio de su categoría profesional, más premio de antigüedad, incrementados en un 15 por 100. Todo ello referido a los valores del 31-12-84, incrementado en el 5,90 por 100 para el año 1985.

Este complemento se percibirá de la siguiente forma:

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

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

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

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

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

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

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

4 - Complemento de Asimilación

El personal procedente de CASRAMA que en el momento de su incorporación al Canal, tuvieran retribuciones que en su cómputo anual fueran superiores a las establecidas en este Convenio, se les respetará la diferencia a título personal, congelada en su cuantía, sin que dicha cantidad sea absorbible en sucesivos Convenios.

5 - Complemento Personal por Coeficiente Consolidado.

Se valorará de igual manera que el de destino, tomando el coeficiente consolidado a título personal. Se entien de por coeficiente consolidado a título personal el 75 por 100, redondeado a centésimas de la media ponderada en tiempo de los coeficientes asignados por complemento de destino más favorable al trabajador, obtenida en un periodo de cinco años consecutivos. En la anterior ponderación se tomará coeficiente nulo en los periodos de tiempo que correspondan a las siguientes situaciones:

1º - No tener asignado complemento de destino.

2º - Excedencias.

3º - Permisos sin sueldo.

4º - Suspensión de empleo y sueldo.

Los complementos por destino y el personal por coeficiente consolidado son incompatibles entre sí, percibiéndose en cada momento el que resulte más favorable al trabajador.

ARTICULO 47º.- Complementos de Puesto de Trabajo

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

1 - Plus de Toxicidad

a) - Ambito. Será percibido por el personal que presta sus servicios en aquellos puestos que determinados por la autoridad competente, se clasifiquen como tóxicos.

b) - Tiempo. Se abonará por los días en que se realice la jornada de trabajo total o parcialmente en ambiente tóxico.

c) - Cuantía. Para todo el personal que tenga derecho a este plus, será del 25 por 100 del sueldo-base diario del Convenio de la categoría del trabajador que lo haya de percibir, según la fórmula siguiente:

$$\frac{25}{100} \cdot \text{Sueldo-base} \times 12$$

271

Realizados los estudios de análisis de puestos de trabajo en ambiente tóxico se adoptarán las medidas precisas para la eliminación de dicho ambiente y sólo de no ser posible se devengará este plus.

2 - Plus de Altura

a) - Ambito. Se establece este plus para las Brigadas de Servicios Eléctricos, Telefónicos, Transmisiones y para aquellos supuestos en los que concurran iguales o similares circunstancias que las especificadas más adelante, y por aquellos trabajadores que realicen sus funciones ejecutando trabajos en los que se requiera la utilización de medios de protección como seguridad y para evitar posibles caídas, situados en todo caso a más de cinco metros de altura sobre el nivel del suelo.

b) - Tiempo. Se abonará por los días en que se realice la jornada de trabajo total o parcialmente en trabajos considerados como de altura.

c) - Cuantía. Para todo el personal que tenga derecho a este plus, será del 25 por 100 del sueldo-base diario del Convenio de la categoría del trabajador que lo haya de percibir, según la fórmula siguiente:

$$\frac{25}{100} \cdot \text{Sueldo-base} \times 12$$

271

3 - Plus de Nocturnidad

a) - Ambito. Lo percibirá el personal que realice servicios entre las veintidós y las seis horas, excepto el personal de vigilancia de noche y el que hubiera sido contratado expresamente para realizar trabajos nocturnos por su propia naturaleza.

Se entiende que es la habitualidad en la función del trabajo nocturno lo que exceptúa el pago del plus de nocturnidad.

b) - Tiempo. Se abonará por las horas que se realicen en el periodo nocturno, de acuerdo con las normas especificadas en el apartado c).

c) - Cuantía. Se fija en un 25 por 100 del sueldo-base de Convenio de su categoría, con las siguientes normas:

c.1. Si se trabaja en el periodo nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá, únicamente por las horas trabajadas.

c.2. Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro, se aplicará el complemento al total de horas de la jornada realizada en el periodo nocturno.

c.3. Para el cálculo de este plus durante el año 1985, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{25}{100} \cdot \text{Sueldo-base} \times 12$$

1.751

Para el cálculo de este plus a partir del día 1 de Enero de 1986, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{25}{100} \cdot \text{Sueldo-base} \times 12$$

1.687,5

4 - Plus de Residencia en Casillas Aisladas

Lo percibirá el personal al que sea de aplicación este Convenio, mientras resida en casillas aisladas, por ser indispensable para el desarrollo de la función encomendada. No se considerarán casillas aisladas las que estén o puedan integrarse en poblados del Canal. Su cuantía se fija en 3.000 pesetas mensuales.

A título personal, y mientras continúe residiendo en una casilla del Canal, percibirá esta plus en la misma cuantía que lo viniera percibiendo el personal que lo tuviera reconocido con anterioridad al 1 de Julio de 1977, no acreditándose este plus a quienes después de dicha fecha, residan en viviendas de poblados del Canal.

5 - Plus de Comida

El personal que por razón de trabajo, se vea obligado a efectuar una de las comidas en el propio lugar en que haya de realizar su misión, fuera de su residencia y de los locales del Canal, con cierta habitualidad, o conociendo esta circunstancia de antemano, percibirá una cantidad de 214 pesetas al día, como compensación de las molestias que ello comporta.

En el caso de que, una vez concluida la jornada laboral, la urgencia de finalizar los trabajos encomendados por afectar gravemente al suministro y haga aconsejable, a juicio de la Jefatura del Servicio correspondiente, que la continuación de los mismos se realice por los operarios que los venían ejecutando y se prevea que su duración sea igual o superior a tres horas y esta circunstancia inesperada de lugar a que el personal haya de efectuar una comida antes de finalizar los trabajos, se concederá al mismo una interrupción de treinta minutos, para que efectúe dicha comida, abonando la cantidad de 350 pesetas: todo ello, con independencia del abono de horas extraordinarias que por este motivo se devenguen, en cuyo cómputo se incluirán los treinta minutos de interrupción del trabajo.

6 - Plus de Conducción

El personal que además de realizar el trabajo normal que tenga asignado, conduzca vehículos del Canal, en el que se desplace partiendo del Centro de Trabajo al que está adscrito para efectuarlo, percibirá un complemento de 125 pesetas diarias limitadas exclusivamente a los días en que conduzca, excepto cuando a juicio de la Dirección, previo informe del Comité de Empresa, se considere que el vehículo utilizado es una herramienta de trabajo para desarrollar con eficacia las funciones, tareas o cometidos que tenga asignado el trabajador.

No percibirá este plus el personal cuya única misión sea la de conducir vehículos o la conservación de los mismos.

Independientemente de lo anterior, en todos los concursos para cubrir puestos de trabajo en los que sea inherente a los mismos el desplazamiento en vehículos, se exigirá dentro de las condiciones de la convocatoria, estar en posesión del oportuno carnet de conducir y se especificará que el puesto de trabajo concreto requiere el uso habitual o esporádico de vehículo, en cuyo caso no se devengará el plus de conducción.

7 - Plus de Distancia

Cuando el Centro de Trabajo o Agrupación no se encuentre en la localidad en que el Canal haya fijado la residencia de los trabajadores, la Empresa se compromete a transportarlos en sus propios medios al lugar de trabajo, en caso de que no fuera así, a abonarles un plus de distancia, de acuerdo con lo dispuesto en las Ordenes de 10 de Febrero y 4 de Junio de 1958. Este plus será de 18 pesetas por kilómetro.

Para el pago del plus de distancia, se tendrá en cuenta el recorrido que tenga que efectuar el trabajador, partiendo del límite del casco de la población del lugar de residencia; de la distancia se descontarán cuatro kilómetros (dos de ida y dos de vuelta). Los lugares de residencia son los que se determinaron en Mayo de 1979, conjuntamente Dirección y Comité de Empresa.

8 - Complemento de Destino

De acuerdo con los niveles que se establecen y las circunstancias a que se hace mención en el artículo 21 de este Convenio Colectivo, el personal de oficina podrá percibir un complemento, según el puesto de trabajo que ocupe.

Este complemento se valorará en tanto por ciento del sueldo-base del Titulado Grado Medio de clase 4ª, siendo fijado en cada caso por la Dirección.

9 - Quebranto de Moneda

a) - La Empresa no exime de la obligación de reponer las posibles pérdidas de dinero a aquellos empleados cuya actividad implique habitualmente el manejo del mismo. No obstante, y como compensación a lo anterior, se les abonará la cantidad fija de 30.000 pesetas al año a: Cajero-Pagador, Cajero-Auxiliar, Cobradores y otros.

b) - Se suspenderá su cobro cuando motivos de cualquier índole, voluntarios e involuntarios, incluidos la enfermedad o accidente, hayan impedido el desempeño de sus funciones al percceptor, si bien, para que esta suspensión tenga lugar, la no realización de funciones debe durar, al menos, treinta días en forma continuada.

c) - El que sustituyera al personal que tuviese derecho a la percepción de quebranto de moneda, al menos treinta días, tendrá derecho al cobro de esta retribución, en períodos cumplidos y completos mensuales.

10 - Jornadas Especiales

Teniendo en consideración las circunstancias específicas que concurren en un puesto de trabajo de jornada especial, como es de el personal de Supervisión, Conducción, Portería, Vigilancia, Guardería y otras de análoga

naturaleza, que por tal motivo tengan que realizar una jornada superior a la normal por las peculiaridades de su trabajo, tal jornada superior se les abonará en la forma en que habitualmente se viene llevando a efecto.

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

A partir de la firma del presente Convenio se revisarán las jornadas especiales existentes. Esta revisión, que se realizará antes del 31-12-85, será con el fin de comprobar si dichas jornadas son necesarias de acuerdo con la actual organización del trabajo.

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

ARTICULO 48* - Complemento de Cantidad y Calidad

1 - Horas Extraordinarias

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

Tendrán el carácter de estructurales, según lo previsto en la Orden de 1 de Marzo de 1983, las que vinieran exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios; las derivadas de averías que requieran reparación inmediata u otros casos de fuerza mayor que por su trascendencia sean inaplazables; así como las motivadas por suplencias de personal, ausencias imprevisas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de las actividades propias del Canal, siempre que no puedan ser cubiertas razonablemente utilizando los distintos tipos de contratación previstos por la Ley.

Queda prohibido la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural, si bien las horas de trabajo que rebasen la jornada semanal, pero no superen la anual pactada, o de ciclos inferiores en su distribución, salvo que se hubieran convenido, no serán consideradas extraordinarias, lo que se reflejará en los calendarios laborales.

Para el cómputo de las horas extraordinarias, los domingos y festivos, la festividad del Canal y el descanso intersemanal para el personal de turno, comenzarán a las cero horas y terminarán a las veinticuatro horas.

Para el cálculo del salario-hora, a efectos del pago de las horas extraordinarias, se dividirá el sueldo-base del trabajador, más los complementos salariales de puesto de trabajo y los de vencimiento periódico superior al mes, referidos todos ellos a la semana normal de trabajo, por el número de horas de trabajo de dicha semana normal. La fracción de hora realizada se pagará proporcionalmente en función del tiempo trabajado.

Durante la vigencia del presente Convenio, la base para el cálculo del valor de la hora extraordinaria será la correspondiente al 31 de Diciembre de 1980.

Los porcentajes de incremento sobre el valor de la hora ordinaria, calculada como se indica en los párrafos anteriores, serán los siguientes:

a) - Las dos primeras horas diurnas, en días laborables, se abonarán con un incremento del 75 por 100 y el resto con un incremento del 100 por 100.

b) - Las horas extraordinarias trabajadas dentro del periodo nocturno en día laborable, se abonarán con un incremento del 100 por 100.

c) - Las dos primeras horas diurnas, en domingo, se abonarán con un incremento del 80 por 100, y el resto con un incremento del 140 por 100.

d) - Las horas extraordinarias trabajadas dentro del periodo nocturno en domingo, se abonarán con un incremento del 140 por 100.

e) - Las dos primeras horas diurnas trabajadas en día festivo o en aquél que corresponda librar al trabajador, se abonarán con un incremento del 110 por 100, y el resto con un incremento del 180 por 100.

f) - Las horas extraordinarias trabajadas dentro del periodo nocturno en día festivo o en aquél que corresponda librar al trabajador, se abonarán con un incremento del 180 por 100.

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

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

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Orden de 1 de Marzo de 1983, se crea una Comisión de Seguimiento compuesta por dos representantes de la Dirección y otros dos de los trabajadores, que deberá reunirse mensualmente para analizar las horas extraordinarias realizadas. La documentación pertinente, especificando las causas, distribución por servicio y relación nominal de los trabajadores que las realizaron, obrará en poder de la citada Comisión una semana antes de su reunión mensual.

A la vista de la referida información, la Comisión determinará el carácter y naturaleza de las horas realizadas, notificándolo mensualmente a la Autoridad laboral, a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en la vigente normativa sobre cotización a la Seguridad Social.

2 - Pluses de Rendimiento

Todo trabajador está obligado a obtener durante su jornada laboral un rendimiento normal en las misiones que tiene encomendadas, tanto cuantitativa como cualitativamente, por lo que el no alcanzarlo reiteradamente será considerado como falta. Por lo tanto, únicamente podrán ser de aplicación los plusos que se establecen en este artículo a aquellos trabajadores que obtengan un rendimiento superior al normal, lo que sólo puede darse si ocupan puestos de trabajo de carga variable motivada por la necesidad de proporcionar en todo momento a los abonados un servicio adecuado.

Sólo se computarán a efectos de aplicación de estos plusos, las operaciones realmente ejecutadas que sean

correctas, de acuerdo con las instrucciones recibidas de los Jefes respectivos y que se hayan ejecutado durante la jornada laboral normal, no considerándose las realizadas durante las horas extraordinarias.

Las primas las percibirán los trabajadores que intervengan directamente en las operaciones que den lugar a ellas.

La cuantía de las primas que a continuación se establece, está definida para las condiciones actuales de trabajo (organización y horario), y por lo tanto, podrán revisarse al variar éstas.

a) - Brigadas de Reparación de las Redes de Distribución:

Los componentes de las Brigadas de reparación de la red percibirán un complemento mensual por rendimiento, de acuerdo con el baremo que se indica a continuación:

	R	Pesetas
Hasta	0,55	0
Entre	0,56 y 0,60	67
Entre	0,61 y 0,65	260
Entre	0,66 y 0,70	584
Entre	0,71 y 0,75	1.039
Entre	0,76 y 0,80	1.624
Entre	0,81 y 0,85	2.339
Entre	0,86 y 0,90	3.184
Entre	0,91 y 0,95	4.159
Entre	0,96 y 1	5.264
Mayor de	1	6.498

El valor R (rendimiento por operario), se determinará dividiendo las sumas de las Órdenes de reparación cumplimentadas en los turnos de mañana y tarde por la Brigada de que forma parte el operario de que se trate, por el producto de dichos turnos por el número de operarios de la Brigada. A estos efectos se computarán dos Órdenes de revisión de válvulas por una orden de reparación.

Los Capataces o Subcapataces que manden las Brigadas de reparación de averías en la red, percibirán una cantidad mensual igual a la media que corresponda a los operarios a sus Órdenes, multiplicada por 1,20.

Los Encargados del personal operario que intervienen en los trabajos de reparación de averías en la red, percibirán por este concepto una cantidad igual a la media de las cantidades que correspondan a los Capataces y Subcapataces a sus Órdenes.

Los operarios que realizan trabajos auxiliares necesarios para la reparación de averías en la red (Conductores, Compresoristas, Maquinistas y Oficiales Auxiliares de Explotación), percibirán un complemento mensual por rendimiento que será el 0,65 de la cantidad media que corresponde a los Capataces y Subcapataces.

b) - Brigadas de Urgencias:

Los componentes de las Brigadas de Urgencia del Departamento de Distribución percibirán un complemento mensual por rendimiento, de acuerdo con el baremo que a continuación indicamos:

	U	Pesetas
Hasta	1,91	0
Entre	1,92 y 2,10	45
Entre	2,11 y 2,27	173
Entre	2,28 y 2,45	389
Entre	2,46 y 2,62	693
Entre	2,63 y 2,80	1.083
Entre	2,81 y 2,97	1.561
Entre	2,98 y 3,15	2.126
Entre	3,16 y 3,32	2.773
Entre	3,33 y 3,50	3.059
Mayor de	3,51	4.332

El valor U (rendimiento por operario), se determina dividiendo la suma del número de los avisos cumplimentados en el mes, en los turnos de mañana y tarde, por la Brigada de Urgencia de que forma parte el operario de que se trate, por el producto del número de días trabajados por 3, que es el número de operarios de la Brigada.

En el cómputo de avisos cumplimentados se considerarán, además de los efectivamente realizados, los equivalentes a los tiempos muertos a razón de 0,80 por cada fracción de hora y se deducirán aquellos en que los polígonos queden deficientemente cortados o que originen una orden de trabajo por alguna anomalía ajena al Canal, siempre que ello no obedezca a órdenes superiores en el primer caso o que sea preciso la realización de calas para la localización exacta de la avería en el segundo.

c) - Brigadas de Fontaneros:

Los componentes de las Brigadas del Laboratorio de Contadores que intervengan directamente en la sustitución de los aparatos de medida, percibirán un complemento mensual por rendimiento, que se aplicará sólo cuando el número de operaciones de esta clase que se realicen durante el mes por la Brigada de que forma parte el trabajador, en jornada normal de trabajo, sea superior a 1 (rendimiento medio por hora), por el número de horas trabajadas en el mes. A estos efectos, se entiende que las Brigadas están compuestas por dos operarios.

El importe de este complemento será de 100 pesetas para el Oficial que mande la Brigada y de 50 pesetas para el otro componente de la misma, por cada intervención que exceda del mínimo indicado.

Los Capataces o Subcapataces que están al frente de estas Brigadas de Fontaneros percibirán un complemento mensual por rendimiento igual a la medida obtenida por los Oficiales que mandan dichas Brigadas, multiplicado por 1,20.

d) - Verificación de Contadores en el Laboratorio del Canal.

Los verificadores de contadores que efectúan estas operaciones en el Laboratorio, percibirán un complemento mensual por rendimiento, sólo cuando el número de operaciones realizadas en el mes por el operario de que se trate, sea superior al producto de 40 (rendimiento medio diario) por el número de días trabajados.

El importe de esta prima será de 20 pesetas por cada intervención que exceda del mínimo indicado.

e) - Brigadas de Reconocimiento de Fincas

Los componentes de las Brigadas de reconocimiento de fincas que realicen las operaciones de reconocimientos

completos de fincas, percibirán un complemento mensual por rendimiento, sólo cuando el número de operaciones de esta clase se realicen en el mes y en jornada normal de trabajo por la Brigada de que forman parte, superen el de 1 (rendimiento medio por hora), por el número de horas trabajadas en el mes. Cuando se trate de fincas muy próximas unas a otras, por formar parte de un pueblo, poblado, urbanización o barriada, el rendimiento horario ha de ser de 2. A estos efectos, se entiende que las Brigadas están compuestas por dos operarios.

El importe de este complemento será de 100 pesetas para el Oficial que mande la Brigada y de 50 pesetas para el otro componente de la misma, por cada intervención que exceda del mínimo indicado.

Los Capataces o Subcapataces que están al frente de estas Brigadas de reconocimiento de fincas, percibirán un complemento mensual por rendimiento, igual a la media obtenida por los Oficiales que manden dichas Brigadas, multiplicado por 1,20.

f) - Lectura de Contadores

Con objeto de primar los excesos de lectura de contadores que sobrepasen un nivel mensual medio, se establece una prima de acuerdo con las siguientes bases:

1ª - Se considerará como lectura efectuada:

- a) - El índice correcto que registre el contador.
- b) - Toda información complementaria que permita emitir la facturación sin Orden de Inspección.

2ª - Para percibir este plus, será imprescindible que el % de lecturas no efectuadas, sea inferior al que se señala, para cada mes, a continuación

Enero	7,02	Julio	7,52
Febrero	6,35	Agosto	15,77
Marzo	7,12	Setiembre	7,36
Abril	7,03	Octubre	6,55
Mayo	6,39	Noviembre	7,07
Junio	7,13	Diciembre	9,23

3ª - El nivel mínimo mensual de lecturas será el producto de 11,41 lecturas efectuadas (rendimiento medio por hora) por el número de horas trabajadas en el mes.

4ª - Se primará en 24 pesetas cada lectura que sobrepase el nivel mínimo mensual.

g) - Corte y restablecimiento de suministro

Los trabajadores adscritos a este Servicio, percibirán a partir de 1 de Julio de 1985, un plus de 40 pesetas por cada operación que exceda del producto de 3 (rendimiento medio por hora) por el número de horas trabajadas en el mes, por la Brigada de la que forma parte el trabajador.

ARTICULO 49º.- De rendimiento periódico superior al mes.

1 - Gratificaciones Extraordinarias

a) - Ambito. Será percibido por la totalidad del personal laboral sometido a Convenio o a Contrato.

b) - Número. Serán Cuatro.

c) - Tiempo. Se harán efectivas el 31 de Marzo, 30 de Junio, 30 de Setiembre y 22 de Diciembre.

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

- Sueldo-base, complemento de Convenio, premio de antigüedad consolidada, trienios, complemento de destino o complemento personal por coeficiente consolidado, en su caso, y titulación e idiomas.

e) - El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que en razón de su permanencia no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, se calculará según la norma siguiente:

El personal que ingrese o cese en cada trimestre del año, percibirá la parte proporcional de la paga extraordinaria de dicho trimestre, según el tiempo trabajado en el mismo.

2 - Premio de Permanencia.

a) - A los veinticinco años de antigüedad el Canal abonará a sus trabajadores fijos por una sola vez, el importe de dos mensualidades íntegras de los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo-base
- Antigüedad consolidada - trienios.
- Complemento de Convenio.
- Nivel o complemento consolidado (a partir de los 9 años de su concesión).
- Titulación e idiomas (a partir de los 9 años de su concesión).

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

b) - Asimismo, a los cuarenta años de antigüedad, el Canal abonará a sus trabajadores fijos por una sola vez, el importe de cuatro mensualidades íntegras de los siguientes conceptos retributivos:

- Sueldo-base.
- Antigüedad consolidada - trienios.
- Complemento de Convenio.
- Nivel o complemento consolidado (a partir de los 9 años de su concesión).
- Titulación e idiomas (a partir de los 9 años de su concesión).

En el supuesto de que al llegar el momento de la jubilación un trabajador haya cumplido más de veinticinco años de antigüedad y menos de cuarenta años, percibirá la parte proporcional del tiempo transcurrido entre los 25 y los 40 años.

Igual derecho tendrán los beneficiarios del trabajador en el supuesto de que se extinga la relación laboral por fallecimiento del mismo.

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

ARTICULO 50º.- Indemnizaciones y Suplidos.

1 - Locomoción de Lectores.

Para compensar los gastos de locomoción de lectores, a partir de 1 de Junio de 1985, se fija la cantidad

de 129 pesetas por día efectivamente trabajado con desplazamiento en Madrid capital y 200 pesetas por día en el resto del área de actuación del Canal, siempre que en sus desplazamientos no utilicen vehículos del Canal o de las Contratas.

2 - Indemnizaciones por desplazamientos fuera del Centro de Trabajo o Agrupación.

En este artículo se contemplan las indemnizaciones que el Canal ha de satisfacer a los trabajadores como compensación por los gastos que éstos han de realizar al desplazarse fuera de su Centro de Trabajo o Agrupación por necesidades de servicio y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores.

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

1 - Desplazamientos del Centro de Trabajo o Agrupación a otros lugares del área geográfica de actuación del Canal. Cuando estos desplazamientos se efectúen con los medios propios de transporte del Canal, sin realizar ninguna comida por su cuenta y volviendo a su residencia dentro de la jornada, no se percibirá indemnización alguna.

En el supuesto de que se realizase alguna comida como consecuencia de este desplazamiento, por cuenta del trabajador, el Canal abonará su importe contra entrega de factura, no superando en ningún caso, las cantidades que se estipulan en el apartado siguiente.

En el caso excepcional de 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, no superando en ningún caso las cantidades que se estipulan en el apartado siguiente.

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

a) - Gastos de Viaje y Utilización de Vehículo Propio.

Contra entrega del billete justificativo del avión, tren o barco, o a razón de 18 pesetas/kilómetro, si lo hiciera en vehículo propio.

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

b) - Dietas.

b.1. Definición: Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia del trabajador fuera del área geográfica de actuación

del Canal. Estos gastos están constituidos por desplazamientos auxiliares, comidas y alojamientos.

b.2. Estructura: La cuantía de la dieta es establecida en función de la categoría laboral del empleado, agrupados en:

Categoría "A": Personal con nivel de Director, Jefe de Departamento y Jefe de División.

Categoría "B": Personal con nivel de Jefe de Sección y Jefe de Equipo.

Categoría "C": El resto del Personal.

b.3. Cuantía:

b.3.1. Desplazamientos auxiliares.

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

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

b.3.2. Comidas.

Se abonarán según el siguiente baremo:

Categoría	Almuerzo	Cena
"A"	300	650
"B"	650	550
"C"	600	500

6.3.3. Alojamientos

Se abonarán según:

Categoría	Hotel
"A"	4 estrellas o equivalente
"B"	3 estrellas o equivalente
"C"	3 estrellas o equivalente

c) - Justificación del gasto

En una sola hoja de liquidación se justificarán los gastos según modelo que se facilitará a los Servicios y que especificarán los siguientes conceptos:

Billete, desplazamientos auxiliares, comidas y alojamientos.

Será necesaria para la liquidación, adjuntar los billetes y la factura de alojamientos.

CAPITULO VII

ASISTENCIA AL TRABAJO

ARTICULO 519.- Jornada de Trabajo

Durante 1985 la jornada de trabajo será de 1.751 horas anuales, repartidas en 39,5 horas semanales el primer semestre y 38,5 horas semanales el segundo semestre.

A partir de 1 de Enero de 1986 la jornada de trabajo será de 1.687,5 horas anuales repartidas en 37,5 horas semanales.

Dicha jornada de trabajo para el personal de turno se llevará a efecto como sigue:

Si durante el año 1985 por necesidades del servicio y teniendo en consideración que están pactados los calendarios laborales de los distintos centros de trabajo no se pudiera aplicar estrictamente la jornada laboral pactada, el posible exceso de horas de trabajo serán compensadas a los trabajadores mediante días de libranza a disfrutar antes del 31 de Diciembre de 1985. Los posibles problemas de suplencias serán resueltos por la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo.

Para el personal de no turno, con carácter general la jornada semanal será de lunes a viernes. El personal de oficinas a los efectos de recuperación podrá prestar servicios durante los sábados exclusivamente en el año 1985, ya que desde 1 de Enero de 1986 la jornada para este personal será de lunes a viernes.

Excepcionalmente, determinado personal de oficinas como pudiera ser ventanillas, ordenador y servicios similares, continuarán realizando la jornada durante los sábados en el año 1985; en este supuesto, las horas de exceso sobre la jornada laboral pactada se compensará mediante días de vacaciones o libranza. Los posibles problemas de suplencias serán resueltos por la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo.

Se procurará que el personal obrero de no turno realice jornada de lunes a viernes con efectos de 1 de Julio de 1985, siendo la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo la que resolverá cualquier problema que surja al respecto.

ARTICULO 520.- Productividad y Absentismo

La aportación de los trabajadores al presente Convenio se concretará fundamentalmente en la aceptación de las condiciones siguientes:

1.- Compromiso formal de elevar por lo menos la actividad media anual en un 5 por 100 desde la firma de este Convenio.

2.- Colaboración general con la Dirección en las medidas para el aumento de la productividad como son: mejora de las instalaciones y mejora de los métodos de trabajo.

3.- Colaboración con la Dirección para un mejor control de absentismo y consecuentemente su disminución.

ARTICULO 521.- Horario

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

Este será variable, ajustándose a lo establecido en el artículo 519, de acuerdo con las necesidades del Servicio, según los puestos de trabajo que ocupen, en alguna de las siguientes modalidades:

1.- El régimen de turno se aplicará a todos los trabajadores que ocupen puestos que deban estar cubiertos permanentemente, bien durante las veinticuatro horas del día, bien durante todos los días de la semana.

2.- El resto del personal que no esté destinado a puesto de trabajo a que se hace referencia en el apartado 1, trabajará solo los días laborales en jornada continuada o de mañana y tarde, según las necesidades de la misión que tenga encomendada.

ARTICULO 549.- Control Horario y Horario Flexible

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

El horario para el personal al que le sea de aplicación el horario flexible, será de ocho horas a quince horas, con un margen a la entrada y a la salida de 30' siendo obligatoria la permanencia en el puesto de trabajo de ocho horas treinta minutos a catorce horas treinta minutos.

El horario de los sábados durante el año 1985 será de nueve horas a catorce horas con un margen a la entrada de - 90' + 60' y a la salida de +90' -60'.

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

Para los días 24 y 31 de Diciembre se establece tolerancia en uno de ellos y recuperación en el otro; y el día 5 de Enero tendrá la consideración de recuperable para el personal sujeto al régimen de horario flexible mediante control horario.

Las horas que falten para cumplir el cómputo horario mensual, establecido según calendarios, se descontará automáticamente de las retribuciones, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar por el incumplimiento de la jornada laboral. Este descuento no tendrá lugar, si las horas no realizadas en el mes no superan el número de seis, siempre que en el mes posterior existiese un exceso de horas igual o superior a las que faltan; caso de no poder recuperar estas horas en el mes siguiente por causa justificada, se podrá prolongar la recuperación a otro mes, previa petición del interesado. Para proceder al descuento en la nómina, de acuerdo con lo anteriormente especificado, se establece un plazo máximo de dos meses, o de tres, en el caso de que exista petición de prórroga en el tiempo de recuperación. El nuevo sistema que se implanta entrará en vigor el 1 de Octubre de 1985.

ARTICULO 550.- Servicios Nocturnos

En los servicios nocturnos, habrá dos personas salvo que se presten en Centros de Trabajo próximo a loca-

lidades o poblados del Canal o se disponga de dispositivo de alarma adecuado.

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

ARTICULO 560.- Fiestas y Descanso Semanal

Se considerarán días inhábiles a efectos laborales, todos los domingos del año, fiestas laborales (tanto de carácter nacional como local) y la festividad del Canal).

La festividad del Canal se celebrará en el primer miércoles del mes de Junio en cuya semana no exista - fiesta intersemanal.

Teniendo en cuenta el carácter de servicio público del Canal y los turnos de servicios en él establecidos, solamente descansará los domingos y fiestas el personal no imprescindible, aplicando en lo posible el turno rotativo para todo el personal, cumpliendo éste el descanso semanal obligatorio en cualquier otro día.

Al personal que trabaje en domingo o festivo librando otro día, se le abonará una prima equivalente al 20 por 100 del sueldo base de su categoría.

Al personal que, por realizar trabajo de turno, le correspondiera trabajar en día festivo intersemanal, se le concederá descanso compensatorio con carácter general y sólo excepcionalmente cuando no se pueda dar dicho descanso compensatorio se abonará la jornada normal con un incremento del 140 por 100.

El valor de la jornada normal está integrado por los conceptos retributivos de: sueldo base, complemento de convenio, antigüedad y el extinguido plus del 15 por 100, todo ello calculado con las tablas salariales del año 1983.

Al personal de turno que el día de descanso semanal, fijado con anterioridad, le coincida con un día festivo intersemanal se le concederá un día de descanso compensatorio y de no ser posible, se le abonará un día de salario adicional sin recargo alguno en la semana en la que se produzca dicha coincidencia.

En el año 1985 el personal de oficina y personal operario de no turno realizarán el puente de Sábado - Santo, permaneciendo cerradas las Oficinas de atención al público, y dos puentes al año que serán disfrutados uno de ellos por el 50 por 100 de estos trabajadores - el día 7 de Junio y el 30 por 100 restante se les dará opción a disfrutar en las siguientes fechas: 31 de Octubre de 1985 (25% del personal) 3 de Noviembre 1985 (25% del personal); al personal de turno por este concepto se le acreditarán las horas correspondientes anuales a los días de licencia para disfrutarlas en el período de no vacaciones, y en todo caso de conformidad con cuanto se determine sobre calendarios laborales.

Para años sucesivos se determinarán las fechas de los respectivos puentes.

ARTICULO 570.- Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales. Se iniciarán obligatoriamente en día laborable, siendo

el tiempo hábil para su disfrute desde el 19 de Enero al 31 de Diciembre del año que corresponda, no pudiendo en ningún caso ser sustituidas por compensación económica ni acumuladas a las del año siguiente, salvo en los supuestos de causar baja en plantilla o por contrato temporal de duración inferior a doce meses. No obstante lo anterior, cuando las vacaciones no puedan disfrutarse por razón de enfermedad o accidente dentro del año correspondiente, podrá hacerse dentro del primer trimestre del siguiente; no siendo en éste caso, se perderá el derecho a ellas.

Las vacaciones se solicitarán durante el primer trimestre de cada año y se concretarán antes del 31 de Marzo para que sean conocidos los calendarios correspondientes con la suficiente antelación.

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

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

Los trabajadores que inicien su prestación de servicios disfrutarán, en su primer año natural, la parte proporcional de vacaciones que les corresponda por los servicios prestados hasta el 31 de Diciembre de ese año.

Las vacaciones que hayan de disfrutarse con carácter forzoso lo serán en los meses de Junio, Julio, Agosto, Septiembre y Octubre, y sólo en casos excepcionales, previo informe del Comité de Empresa, se ampliará al mes de Mayo.

Los trabajadores que tomen sus vacaciones con carácter forzoso en los meses de Mayo, Junio y Octubre, tendrán derecho a una prima consistente, en el 30 por 100 del sueldo base, complemento de convenio, antigüedad consolidada y trienios, o a cuarenta días de vacaciones, a elección del trabajador.

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones, con carácter voluntario y no fraccionadas, en los meses de Octubre, Noviembre, Diciembre, Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo y Junio, siempre que la organización del trabajo lo permita, percibirán una prima del 20 por 100 del sueldo base, complemento de convenio, antigüedad consolidada y trienios.

Cuando las vacaciones no puedan disfrutarse, por razón de enfermedad o accidente, dentro del año correspondiente y si dentro del primer trimestre del siguiente año, en tal supuesto el trabajador no percibirá prima alguna, manteniéndose por el contrario la prima si le hubiere correspondido las vacaciones forzosamente en el mes de Octubre.

Cuando se disfruten las vacaciones, ya sean con carácter forzoso o voluntario, de forma ininterrumpida y las fechas comprenden parte de un mes con derecho a prima y parte de otro que no la tenga se abonará la prima que corresponda en proporción a los días en que se haya disfrutado las vacaciones en el mes que dé derecho a ella.

Los trabajadores no sujetos a turno tendrán la posibilidad de disfrutar las vacaciones fraccionadamente

en tres periodos sin tope mínimo de días en ninguno de ellos, siempre que sea compatible con la organización del trabajo y medie entre cada uno de los periodos un mínimo de seis días laborables.

ARTICULO 389.- 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.

Al Permisos Retribuidos

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

- 1) Veinte días por matrimonio.
- 2) Cinco días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo.
- 3) Dos días por intervención quirúrgica o enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres, hermanos y padres políticos; cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- 4) Tres días en caso de nacimiento de hijo, cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- 5) Dos días en caso de muerte de padres, hermanos abuelos o padres políticos, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- 6) Un día en caso de fallecimiento de familiares políticos o consanguíneos, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días.
- 7) Un día por traslado del domicilio habitual.
- 8) Tres días por asuntos propios dentro del periodo del año natural. Cuando por causa de la organización del Servicio no se puedan disfrutar dichos días en las fechas solicitadas por el interesado, se concederán en otras fechas siempre dentro del periodo del año natural, excepto cuando sea para examen de carné de conducir.
- 9) 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 puedan superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trienal. Cuando se sobrepase este límite podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que se tuviera derecho.

Se entiende por deber de carácter público y personal: 1) la asistencia a Tribunales previa citación; 2) la asistencia a Plenos de los Concejos de Ayuntamiento; 3) la asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de

Asociaciones de Vecinos por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en las mismas;

4) El cumplimiento de los deberes ciudadanos - derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral;

5) La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente, como miembro del mismo.

- 10) En el supuesto de parto de la mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso de catorce semanas distribuidas a opción de la interesada.
- 11) Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán durante este tiempo derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria, o bien, y a voluntad del trabajador podrá sustituirse este derecho por una reducción de media hora diaria al comienzo o al final de la jornada normal de trabajo con la misma finalidad.

Este derecho se concede tanto al padre como a la madre trabajadora, que sin embargo no podrán ejercitarlo simultáneamente.

B) Licencia sin sueldo

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

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

ARTICULO 59.- Servicio Militar y Servicio Social Sustitutivo

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

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

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

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

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

demostrar suficiente y documentalmente que efectivamente existan tales cargas.

- b) El 50 por 100 del sueldo base, antigüedad consolidada y trienios cuando no tengan cargas familiares.

Los trabajadores si durante la prestación del servicio militar o civil alcanzasen grado y percibieran por ésta 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.

A efectos de Seguridad Social durante esta situación, subsistirá la obligación de cotizar tomando como base para la misma la del mes anterior a la del cese del trabajador.

ARTICULO 60.- Excedencias

I.- Excedencia Voluntaria

Los trabajadores fijos que lleven como mínimo un año de servicios prestados en el Canal, en la Comunidad de Madrid o en la Administración Pública, en el caso de transferencia o incorporación por oferta pública, 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 o a la Comunidad de Madrid, contados a partir de la fecha de reintegro.

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

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

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

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

II.- Excedencia Forzosa

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro y el cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá - por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro de los dos meses siguientes - al cese en el cargo. Si no se produce solicitud expresa del trabajador en ese tiempo, se extinguirá la relación-laboral. 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 Autónoma, o Director de Servicios, o Subdirector General en la Administración Central y sus equivalentes en las Municipales, Comunitarias o Internacionales.

III.- Excedencias Especiales

A) Para atender al cuidado de cada hijo, a contar - desde la fecha del nacimiento de éste, se tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin a la que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar éste derecho.

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

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

CAPITULO VIIISEGURIDAD E HIGIENEARTICULO 61.- Principio General

Los firmantes del presente Convenio manifiestan - su voluntad de cumplir y hacer cumplir la vigente normativa sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, y de modo muy especial lo dispuesto en la Ordenanza General de 9 - de Marzo de 1971, y en los artículos 19 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 62.- Comité de Seguridad e Higiene

El Comité de Seguridad e Higiene es el organismo interno especializado de participación en esta materia. - Estará compuesto por diez personas, cinco designados por la Dirección y otras cinco por el Comité de Empresa; cada una de las partes podrá sustituir en cualquier momento a todos o a parte de sus representantes.

ARTICULO 63.- Vigilantes de Seguridad

A su vez, el Comité podrá designar Vigilantes de Seguridad en aquellos centros de trabajo que estime necesario. Estos Vigilantes tendrán las funciones que señala el artículo 9 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

ARTICULO 64.- Facultades del Comité de Seguridad e Higiene

Además de lo dispuesto en la legislación ya mencionada, o en la que en lo sucesivo pudiera promulgarse, el Comité tendrá las siguientes facultades:

- Ser informado de los estudios y realizaciones - efectuados por el Servicio Técnico de Seguridad e Higiene y por la División de Servicio Médico.
- Recabar asesoramiento de entidades y organismos oficiales, sindicales o especializados en las materias - de su competencia.
- Emitir informe previo sobre sistemas de trabajo o nuevas tecnologías que puedan tener incidencia sobre - la higiene o seguridad de los trabajadores.
- Realizar visitas a los centros de trabajo, preav - isando 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.
- El Comité podrá requerir la presencia de los Vi - gilantes de Seguridad e Higiene, para materias propias - de su competencia.

CAPITULO IXREGIMEN ASISTENCIALARTICULO 65.- 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.

ARTICULO 66.- Enfermedades y Accidentes66.1. Incapacidad Laboral Transitoria

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

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

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

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

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

a) - En caso de enfermedad común o accidente no laboral.

- A partir del primer día: Sueldo base, Trienios, Antigüedad consolidada, Complemento de Convenio, Nivel o Complemento personal por coeficiente consolidado, Titulación, Idiomas, Complemento de asimilación y Plus de Rendimiento.

- A partir del cuarto día: Los conceptos antes indicados y la media del año natural anterior, con el valor del Convenio Colectivo vigente, de los pluses de Toxicidad, Altura, Nocturnidad, Conducción, Festivos y Domingos y Quebrantos de Moneda (durante los 30 primeros días).

b) - En caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

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

66.2. Invalidez Provisional

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

66.3. Incapacidad Permanente Total

En el supuesto de que un trabajador fijo de plantilla sea declarado por la Seguridad Social en situación de Incapacidad Permanente Total y no fuera posible su acoplamiento a un puesto de trabajo en los términos establecidos en el artículo 67, acorde con su capacidad física disminuida, quedará extinguido su contrato de trabajo, en cuyo caso, el Canal de Isabel II le abonará la mejora correspondiente.

Esta mejora será igual, a la diferencia entre el importe de la respectiva pensión que le conceda la Seguridad Social por esta causa y el 100 por 100 de los ingresos anuales que tuviera en la fecha de efectos de la declaración en tal situación, que correspondan al trabajador de los conceptos retributivos siguientes: Sueldo Base, Trienios, Antigüedad consolidada, Complemento de Convenio, Complemento de asimilación, Titulación, Idiomas, Complemento de Destino correspondiente al coeficiente medio ponderado en los dos años an-

teriores a la declaración de tal situación o el complemento personal por coeficiente consolidado si fuera más favorable, y cuatro gratificaciones extraordinarias.

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

66.4. Incapacidad Permanente Absoluta

En el supuesto de que un trabajador fijo de plantilla sea declarado por la Seguridad Social en situación de Incapacidad Permanente Absoluta, por el Canal se le abonará la mejora correspondiente.

Esta mejora será igual, a la diferencia entre el importe de la respectiva pensión que le conceda la Seguridad Social por esta causa, y el 100 por 100 de los ingresos anuales que tuviera en la fecha de efectos de la declaración de tal situación, que correspondan al trabajador por los conceptos retributivos especificados en el apartado anterior.

66.5. Gran Invalidez

En el supuesto de que un trabajador fijo de plantilla sea declarado por la Seguridad Social en situación de Gran Invalidez y no fuera posible su acoplamiento a un puesto de trabajo en los términos establecidos en el artículo 67, acorde con su capacidad física disminuida, quedará extinguido su contrato de trabajo en cuyo caso el Canal de Isabel II le abonará la mejora correspondiente.

Esta mejora será igual a la diferencia entre el importe de la respectiva pensión que le conceda la Seguridad Social por esta causa, y el 100 por 100 de los ingresos anuales que tuviera en la fecha de efectos de la declaración en tal situación, que correspondan al trabajador por los conceptos retributivos especificados en el apartado 66.3.

ARTICULO 67º- Capacidad Disminuida

Se entiende por capacidad disminuida la definida en el artículo 135 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en sus apartados 2, 3, 4 y 6.

Los trabajadores incurso en alguno de estos apartados serán destinados a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merca salarial, previo informe del Servicio Médico y del Comité de Empresa. Estos trabajadores se computarán a los efectos previstos en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de Abril, de integración de los minusválidos.

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

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

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

ARTICULO 68º - Jubilación

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

68.1. Forzosa

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

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

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

Esta jubilación entrará en vigor a partir del 1 de Enero de 1986.

68.2. Especial

Solicitándolo con una antelación mínima de dos meses, podrán los trabajadores jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 2795/81, de 19 de Octubre, comprometiéndose el Canal a cubrir las plazas que queden vacantes por esta causa de conformidad con lo establecido en la citada norma.

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

68.3. Jubilación parcial

Los trabajadores podrán acogerse, en un número simultáneo no superior al 3 por ciento del total de la plantilla, a la jubilación parcial en los términos establecidos en el Real Decreto 1981/84, de 31 de Octubre, por consiguiente, se formalizarán los correspondientes contratos a tiempo parcial y de relevo en las condiciones establecidas en la citada norma.

68.4. Jubilación voluntaria

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

68.5. Mejora de las Prestaciones

El Canal establece a su cargo una mejora sobre las prestaciones que otorga la Seguridad Social en concepto de jubilación. Esta mejora será igual a la diferencia existente entre el importe de la respectiva pensión de jubilación que

concede la Seguridad Social y el 100 por 100 de los ingresos anuales que en la fecha de su jubilación correspondan al trabajador por los conceptos que a continuación se detallan: - Sueldo base, Complemento de Convenio, Antigüedad consolidada, Trienios, Complemento de Asimilación, Titulación, Idiomas, Complemento de Destino correspondiente al coeficiente medio ponderado en los dos años anteriores a la jubilación o el Complemento Personal por coeficiente consolidado, si fuera más favorable, y cuatro gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

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

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

El nuevo sistema que se pacta entrará en vigor el 1 de Enero de 1986, razón por la que el sistema regulado en el VII Convenio Colectivo mantendrá su vigencia hasta 31 de Diciembre de 1985.

El mínimo económico garantizado a los jubilados se cifra en 485.000 pesetas anuales, dentro del cual se computará el importe de las pensiones de la Seguridad Social, Administración del Estado, Autónomas, Locales o cualesquiera otras que pudieran percibirse.

La masa salarial compuesta por las percepciones que a 31 de Diciembre de 1984 venían percibiendo los jubilados con cargo al Canal, se incrementará en un 6,5 por 100.

68.6. Revisión

Lo regulado en este artículo se revisará a la entrada en vigor de las nuevas normativas sobre pensiones de la Seguridad Social, en la medida en que resulte afectado.

ARTICULO 69º - Viudedad

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

69.1. De Trabajadores en activo

Las viudas o viudos de los trabajadores fijos de plantilla del Canal y en activo, percibirán el complemento de viudedad hasta el mínimo garantizado, o el que corresponda para que, junto con la pensión de viudedad de la Seguridad Social se alcance el 60 por 100 de los siguientes conceptos retributivos anuales, que viniera percibiendo el trabajador

en el momento del hecho causante, si este fuera más favorable, son: Salario-base, Antiquedad consolidada, Trienios, Complemento de Convenio, Complemento de asimilación, Titulación, Idiomas, Complemento de destino correspondiente al coeficiente medio ponderado en los dos años anteriores a la declaración de la situación, o el Complemento personal por coeficiente consolidado si fuera más favorable y 4 gratificaciones extraordinarias.

69.2. De Pensionistas

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

69.3. Complemento Mínimo garantizado

El mínimo garantizado por este concepto se cifra en 450.000 pesetas anuales, dentro del cual se computará el importe de las pensiones de la Seguridad Social, de la Administración del Estado, Autónomas o Locales, o cualesquiera otras que pudieran devengarse, así como el salario que puedan percibir las viudas o viudos que trabajan.

69.4. Incremento

La masa salarial compuesta por las percepciones con cargo al Canal que venían percibiendo las viudas o viudos al 31 de Diciembre de 1984, se incrementará en un 6,5 por 100, que se distribuirá de forma lineal.

69.5. Revisiones

Este artículo se revisará en el año 1986, negociándose un nuevo sistema de complementos de viudedad, una vez comprobados los importes de pensiones y salarios que se vengán percibiendo a 31 de Diciembre de 1985.

ARTICULO 70º - Orfandad

Las personas que tengan a su cargo a los hijos de los trabajadores fallecidos, encontrándose en el momento del hecho causante en situación de activos o pensionistas, percibirán por cada uno de ellos, la cantidad de 90.000 pesetas anuales, distribuidas en catorce pagas iguales, hasta que cumplan la edad de dieciocho años o mientras estén incapacitados para el trabajo.

ARTICULO 71º - Anticipo a Pensionistas

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

CAPITULO X

SERVICIOS SOCIALES

ARTICULO 72º - Comisión de Asuntos Sociales

La Comisión de Asuntos Sociales, formada por una Representación de la Dirección y por los Representantes

de los Trabajadores, es la encargada de gestionar las actividades culturales, recreativas y sociales que se recogen en este artículo, así como otras nuevas que pudieran surgir. Dichas actividades estarán supeditadas a las correspondientes partidas presupuestarias.

Estos servicios están dirigidos a todos los trabajadores fijos, pensionistas y contratados; estos últimos, con al menos cinco años de antigüedad en el Canal.

ARTICULO 73º - Actividades Culturales

73.1. - Ayuda Escolar

Para el año 1985 se establece un fondo de 17.525.000 ptas. como ayuda escolar para los hijos comprendidos: desde asistencia a guardería y hasta los 18 años inclusive.

La cuantía será la misma por cada hijo de trabajador o pensionista, abonándose por anualidades vencidas, previa solicitud y justificantes acreditativos, dentro del plazo que se establezca.

73.2. - Becas de Estudios

Para el año 1985 se establece un fondo de 2.662.500 ptas.

La distribución se realizará de acuerdo con las normas desarrolladas o pueda desarrollar la Comisión de Asuntos Sociales, entre los siguientes grupos:

A) - Trabajadores que cursen estudios afines con la actividad y aplicación en la empresa, que se les concederá hasta el 100 por 100 de las tasas de matrícula.

B) - Trabajadores que cursen otros estudios, que se les concederá hasta el 50 por 100 de las tasas de matrícula.

El tipo de modalidad de estudios que pueda dar derecho a esta beca, lo determinará la Comisión de Asuntos Sociales.

C) - Hijos de trabajadores en edad superior a los 18 y hasta los 26 años inclusive, siempre que dependan de la unidad familiar. La cuantía la determinará la Comisión de Asuntos Sociales, en función de los sobrantes de los artados A) y B).

Los estudios deben ser cursados en centros estatales o privados debidamente reconocidos y autorizados por el Ministerio de Educación y Ciencia u otros organismos oficiales.

La concesión será por anualidades vencidas previa solicitud correspondiente dentro del plazo previsto. Será requisito indispensable, caso de haber obtenido la beca en años anteriores, la presentación de las calificaciones académicas inmediatas anteriores al curso del que se pretenda obtener la ayuda.

ARTICULO 74º - Actividades Recreativas

Comprenden al conjunto de actividades programadas anualmente por la Comisión de Asuntos Sociales, de conformidad con las correspondientes normas. Podrán participar el personal activo y pasivo, así como sus familias.

ARTICULO 75º.- Actividades Sociales75.1.- Transporte

El Canal se encargará del transporte de los hijos de los trabajadores, en edad escolar, actualmente fijada como obligatoria de 6 a 16 años, o la que pudiese fijarse en el futuro por disposición legal, residentes en casillas y poblados a sus respectivos colegios, ubicados dentro de la zona del lugar más próximo a su residencia del puesto de trabajo, organizando el servicio en condiciones viables de contratación y aprovechamiento tanto al trabajador como a la Empresa, y siempre que la distancia de aquella al núcleo urbano de población o casco ciudad donde radique el centro escolar, sea superior a 1 km. y no exista transporte regular o facilitado por el Ministerio de Educación y Ciencia, cuya parada se encuentre a mayor distancia de la expresada anteriormente.

En los casos que se trate de necesidades aisladas de hijos, que no hiciera rentable la contratación del transporte, la Empresa propondrá al trabajador afectado otro medio más adecuado o bien se le compensará para que lo realice por sus propios medios. La elección entre estas dos posibilidades la tendrá el trabajador.

Asimismo el Canal no se obliga a transportar a las familias de los trabajadores en casillas y poblados para que puedan desarrollar sus actividades socio-económicas.

No obstante lo anterior, en los casos que concurren circunstancias de manifiesta necesidad, la Comisión de Asuntos Sociales estudiará las soluciones más aconsejables.

75.2.- Anticipos

Para el año 1985 se destina un fondo económico de 12.780.000 ptas., como sistema de ayuda económica para los trabajadores de plantilla, pudiendo solicitar un anticipo, previa justificación de las causas que lo motiven, que serán aprobadas o denegadas por la Comisión de Asuntos Sociales.

Estas cantidades no devengarán interés y tendrán como fin atender aquellas situaciones que por sus características revistan necesidad de urgente cumplimiento, tales como:

- a) - Enfermedad grave del trabajador o familia res a su cargo, o asistencia médica, previo informe acreditativo del Servicio Médico de la Empresa.
- b) - Defunción de la esposa, hijos o ascendientes.
- c) - Matrimonio del Trabajador o de sus hijos.
- d) - Necesidad de adquirir o mejorar la vivienda habitual.
- e) - Otros gastos justificados.

La cantidad que se concederá en virtud de asignación fijada para cada necesidad por la Comisión de Asuntos Sociales, se reintegrará dependiendo de la cuantía, en un máximo de 30 mensualidades, mediante descuento en nómina, comenzando el mismo, al mes siguiente de haberse hecho efectivo.

No se podrá solicitar nueva ayuda económica en tanto no se hubiese reintegrado la cantidad de la ante-

rior, salvo los casos de urgente necesidad apreciados por la Comisión de Asuntos Sociales.

Dicho fondo se distribuirá proporcionalmente en los doce meses del año, para poder atender las solicitudes de los trabajadores a lo largo de dicho periodo.

Las cantidades no gastadas durante el año, se acumularán al año siguiente.

75.3.- Ayuda a hijos disminuidos físicos y psíquicos

Los trabajadores que tuvieran hijos disminuidos físicos y psíquicos recibirán del Canal una ayuda, consistente en el 50 por 100 de los gastos del Centro Especial de Enseñanza que se ocupe de su educación o del Centro de Rehabilitación o asistencia médica, siempre que se encuentre ubicado dentro del área de expansión del Canal; o fuera de ella, dentro del Territorio Nacional, siempre que se demuestre fehacientemente y se compruebe por el Servicio Médico que la enseñanza o rehabilitación no se puede obtener dentro del área de expansión del Canal y en cualquier caso, en tanto en cuanto el Estado no se haga cargo de tales Centros. Los gastos de rehabilitación deberán ser comprobados por el Servicio Médico del Canal, que emitirá informe en cada supuesto, sobre su procedencia y cuantía.

75.4.- Seguros

Todos los trabajadores de plantilla estarán cubiertos por un seguro de vida colectivo, en los términos establecidos en las pólizas vigentes.

Asimismo el Canal mantendrá el Seguro de Responsabilidad Civil de aquellos empleados que por razón de las funciones encomendadas o de su puesto de trabajo, pudieran ser objeto de incoación de procedimientos criminales que traigan consigo penas de responsabilidad civil personal, subsidiaria o solidaria con la Empresa, que cubre el abono de las posibles fianzas que se pudieran exigir a dichos empleados por los Juzgados y Tribunales de Justicia y su defensa y representación ante los mismos.

75.5.- Agrupación Social Deportiva

Con el fin de fomentar la educación física de los trabajadores de la Empresa y de sus familiares, el Canal dispone, con el nombre de Agrupación Social Deportiva, de una organización que al propio tiempo que les facilita el uso de instalaciones de carácter deportivo para su esparcimiento, proporciona y contribuye a la realización de otros fines sociales de carácter genérico, cultural, etc.

Esta organización estará regida por una Junta Administradora nombrada y presidida por el Presidente del Consejo de Administración del Canal, la cual designará un Comité de Dirección en el que podrá delegar las funciones que estime pertinentes. El Comité de Empresa designará a 2 representantes de los trabajadores, que habrán de formar parte de la Junta Administradora y Comité de Dirección.

Pueden pertenecer a la Agrupación todo el personal y pensionistas del Canal, así como sus familiares y otras personas en la forma y condiciones que se determine en el Reglamento de la Agrupación.

75.6.- Economato

La Empresa mantendrá un sistema de economato para todos los trabajadores, de acuerdo con la legislación vigente.

CAPITULO XIACCION SINDICALARTICULO 76.- Comité de Empresa

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de todos los trabajadores adscritos a los respectivos centros de trabajo del Canal para la defensa de sus intereses.

Se reconoce al Comité de Empresa, capacidad para ejercer las acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, y facultades para intervenir en cuantas cuestiones se susciten en relación con los trabajadores a los que representan.

Los miembros del Comité de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia.

Una vez constituido el Comité de Empresa, elegirá entre sus miembros, un Presidente y un Secretario del Comité, y elaborará su propio reglamento de procedimiento interno, que no podrá contravenir lo dispuesto en la Ley, remitiendo copia del mismo a la Dirección, así como de las modificaciones que en el mismo pudieran producirse.

ARTICULO 77.- Competencias

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

77.1 De Información

A) Recibir información que le será facilitada, trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción, explotación y consumo, así como su programa sobre estas materias y evolución probable del empleo de la empresa.

B) Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.

C) Conocer los modelos de contrato de trabajo que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral y cuantos estén relacionados con las condiciones de trabajo.

D) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

E) Conocer mensualmente los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad Social y nóminas.

F) Serán informados sobre contratos de trabajo de duración determinada y colocación de los trabajadores en

la Empresa, pudiendo el Comité oponerse a la propuesta empresarial, si estima que existe infracción a una norma y reclamar, en su caso, ante los organismos y tribunales competentes.

77.2 De Vigilancia

A) En el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Dirección y los organismos o tribunales competentes.

B) Podrá cotejar los saldos y finiquitos de los trabajadores.

77.3 De Informe

A) Emitir informe previo a su ejecución por parte de la Dirección, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones.

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.

- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

- Planes de formación profesional en la Empresa.

- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

- Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

B) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Estos informes deberán realizarse por el Comité de Empresa en el plazo de quince días contados a partir de su petición por la Dirección.

77.4 Consulta Previa

Habrán de ser oídos previamente a su ejecución por la Dirección en los siguientes supuestos:

A) Resolución de la relación laboral por la no superación de los periodos de prueba.

B) Confección de las bases generales de convocatoria para Concurso, Concurso-Oposición u Oposición Libre.

C) Acoplamiento de personal, en casos de disminución de aptitud para el trabajo.

D) Creación y definición de niveles y categorías profesionales.

E) Traslados, cambios de puesto de trabajo y despliegue de personal. En la comunicación que sobre estas materias haga la Dirección al Comité de Empresa se hará constar las causas que los motivan. El Comité de Empresa se pronunciará en un periodo máximo de cuarenta y ocho horas, entendiéndose en caso contrario, que no tiene objeción alguna.

77.5 Proposición

Tendrán derecho a proponer a la Dirección, con carácter general, cuantas medidas consideren adecuadas en mate-

ria de organización, producción o mejoras y, en particular, la relación de puestos de trabajo que se consideren apropiados para los trabajadores con capacidad física disminuida.

77.6 Participación

El Comité de Empresa participará en:

- La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo
- La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo en los términos establecidos en el artículo 52.
- El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en los términos establecidos en el artículo 62.
- La Comisión de Asuntos Sociales, en los términos establecidos en el artículo 72.
- La Comisión de Seguimiento de Horas Extraordinarias, en los términos establecidos en el artículo 48.
- El Comité de Dirección y Junta Administradora de la Agrupación Social Deportiva, en los términos establecidos en el artículo 75.5.
- En los Tribunales que realicen los Concursos, Concurso-Oposición u Oposición Libre, en los términos establecidos en el artículo 37.

ARTICULO 78.- Derechos y Garantías

78.1 Horas Sindicales

Para el ejercicio de las funciones que tiene atribuidas el Comité de Empresa, cada miembro del mismo dispondrá de un máximo de 75 horas mensuales retribuidas. Se excluye de este cómputo las horas que empleen en reuniones convocadas o actuaciones que se lleven a cabo a instancias de la Dirección, así como las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial como consecuencia de las gestiones que realicen dentro del ámbito de sus competencias.

Como aclaración al cómputo de horas sindicales, los trabajadores miembros del Comité de Empresa, residentes fuera de Madrid capital o en régimen de turno, cuando tengan que asistir a una reunión del Comité de Empresa, solicitarán un número de horas sindicales igual al que correspondiera a una jornada laboral completa.

Para hacer uso de las horas sindicales será necesario que exista una comunicación previa a la Dirección. Cuando por las funciones que desempeñe algún miembro del Comité de Empresa, requiera ser sustituido en su puesto de trabajo, la comunicación a la Dirección sobre su ausencia por motivos sindicales se hará con una antelación mínima de veinticuatro horas, tomando como referencia el turno del trabajador. De no realizarse esta sustitución, en ningún caso, quedará limitado el derecho de los miembros del Comité de Empresa a realizar sus actividades representativas.

El Comité de Empresa podrá acordar la acumulación de todas o parte de las horas sindicales de sus miembros en uno o varios de ellos. Cuando esta acumulación, sin rebasar el máximo total de horas, suponga, de hecho, la liberación de uno o varios miembros del Comité de Empresa durante todo o parte del mandato representativo, será necesaria la comunicación previa a la Dirección en un plazo mínimo de un mes.

Si la acumulación responde a necesidades imprevistas que imposibiliten la comunicación previa, y no suponga la liberación del representante, ésta se hará mediante escrito

firmado por los representantes cedentes, inmediatamente después de efectuarse la cesión.

La utilización de las horas sindicales quedarán limitadas al tiempo estrictamente necesario para el ejercicio de las funciones propias del cargo, y por consiguiente se hará un uso adecuado y limitado a esta finalidad. Los trabajadores deberán poner en conocimiento de la Dirección cualquier abuso en este sentido, a fin de que se adopten las medidas oportunas, y, entre ellas, la denuncia al Comité y las respectivas Centrales Sindicales.

78.2 Negociación Colectiva

Serán funciones del Comité de Empresa, además de las generales derivadas del artículo 76, la denuncia y deliberación de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, con facultad de designar a sus representantes en la Comisión Negociadora.

En el periodo de negociación colectiva, los miembros del Comité de Empresa que formen parte de la Comisión Negociadora, estarán liberados, y por tanto exentos de control horario.

No obstante lo anterior, el ejercicio de este derecho lo será exclusivamente para que puedan realizar todas aquellas gestiones necesarias y directamente relacionadas con la negociación colectiva, y en consecuencia, se hará un uso adecuado y limitado a esta finalidad, del tiempo que se concede. La utilización de éste, deberá comunicarse previamente a la Dirección.

78.3 Protección

Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías previstas en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, si bien extendiéndose a los 3 años siguientes a la expiración de su mandato la prohibición del apartado c) de dicho artículo. Estas mismas garantías se aplicarán a los proclamados candidatos hasta la fecha de la toma de posesión de su cargo, en su caso.

78.4 Asesoramiento

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

78.5 Despacho Laboral

La Dirección pondrá a disposición del Comité de Empresa un local debidamente acondicionado provisto de teléfono, mobiliario, material de oficina y demás medios necesarios para desarrollar sus actividades sindicales representativas. Este local será adecuado al número de representantes y estará dispuesto para funcionar tanto en las horas de trabajo como fuera de ellas.

78.6 Comunicación e Información

Al objeto de que el Comité de Empresa pueda ejercer el derecho que le asiste de comunicación e información, la Dirección pondrá a su disposición, tantos tablones de anuncio como naves, talleres o plantas que existan en cada centro de trabajo para que, bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles que permitan que la información llegue a todos los trabajadores fácilmente.

Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de libertad de desplazamiento entre los distintos centros de trabajo para el ejercicio de las funciones que la son propias, sometidos a las condiciones de control y organización que la Dirección tenga implantado o implante en los distintos centros.

Para facilitar la información a sus representados, el Comité de Empresa, tendrá derecho a la utilización de fotocopiadora y multcopistas existentes en cada centro de trabajo y a confeccionar hojas informativas con los medios de que disponga la Empresa, cuyo uso será el adecuado para la finalidad y gestiones necesarias y directamente relacionadas con las competencias que tiene atribuidas.

78.7. Gastos de Desplazamiento

Los miembros del Comité de Empresa residentes fuera de Madrid que hayan de trasladarse de su centro de trabajo, para asistir a las reuniones propias del Comité de Empresa así como las convocadas a instancias de la Dirección, se le abonará el plus de distancia en la cuantía y condiciones establecidas en el artículo 47.7.

ARTICULO 79.- Sigilo Profesional

Los miembros del Comité de Empresa, y ésta considerado como órgano colegiado en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a las materias comprendidas en el artículo 77, epígrafes 77.1., apartados A y B, y epígrafe 77.3, aún después de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter de reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Dirección al Comité, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Empresa y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

ARTICULO 80.- Cuota Sindical

Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se les descuente de su nómina, tanto el importe de la cuota sindical del Sindicato al que están afiliados, como la cantidad que el trabajador fije para la Caja de los Trabajadores.

La Dirección descontará en la nómina mensual el importe de la cuota correspondiente, para lo cual el trabajador remitirá a la Dirección escrito en el que se haga constar con claridad: la orden de descuento, nombre a favor de quien tiene que efectuarse el ingreso o (Central Sindical o Caja de Trabajadores), la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad.

Por su parte la Dirección, una vez efectuados los descuentos, entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical o al Comité de Empresa, según los casos. Dichos descuentos dejarán de efectuarse a indicación del trabajador.

ARTICULO 81.- 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:

81.1 Asamblea 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 simultánea-

mente, 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 20 por 100 de los componentes de los distintos grupos profesionales.

81.2 Asambleas dentro de las horas de trabajo

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

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

Cuando sean convocadas por las Secciones Sindicales, el cómputo anual variará dependiendo del índice de afiliación que tengan respecto al colectivo total de la plantilla:

- Si el índice de afiliación es del 10%: 20 horas anuales.
- Si el índice de afiliación es entre el 5% y el 10%: 10 horas anuales.
- Si es inferior al 5%: 5 horas semanales.

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

Las asambleas que se convoquen media hora antes del fin de la jornada 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.

Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afectan al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable, personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la Empresa.

81.3 Convocatorias

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

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

81.4 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 serán responsables: 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 de que sea convocada por una Sección Sindical, la responsabilidad recaerá en ésta, teniendo que ser presidida por el Delegado Sindical, si lo hubiere.

Esta responsabilidad alcanza también a la presencia en la asamblea de personas ajenas a la Empresa y a que en las mismas sólo se traten aquellos asuntos que hayan sido incluidos previamente en el orden del día.

ARTICULO 82º.- Secciones Sindicales

Las Centrales Sindicales podrán constituir Secciones Sindicales en la Empresa, que tendrán los siguientes derechos:

A) - Disponer de un despacho laboral similar al del Comité de Empresa, cuando el índice de afiliación sea al menos del 10%.

B) - Nombrar un Delegado cuando el número de afiliados alcance el 5%; si fuera superior al 7,5% podrán nombrar un Delegado más, siendo dos el número máximo en todo caso.

A efectos de acreditar el índice de afiliación, la Sección Sindical deberá remitir a la Dirección de la Empresa escrito donde se haga constar relación nominal de los trabajadores afiliados con el número del D.N.I. y firma de cada uno de ellos.

ARTICULO 83º.- Delegados Sindicales

83.1 - Funciones

A) - Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección.

B) - Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, con voz y sin voto, siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Los Delegados Sindicales ceñirán sus tareas a las funciones que les sean propias.

83.2 - Competencias

A) - Información:

Tendrán la misma información que la establecida para el Comité de Empresa en el artículo 77.1, apartados A, B, C, D y E.

B) - Consulta e informe previo:

1) - Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecte a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

2) - Serán oídos e informados por la Empresa con carácter previo:

a) - Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) - En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) - Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

83.3 - Derechos y Garantías

A) - Los Delegados podrán dedicar a sus actividades sindicales las mismas horas de las que disponen los miembros del Comité de Empresa.

B) - Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse en cada centro de trabajo en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

C) - En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

83.4 - Sigilo Profesional

Los Delegados Sindicales observarán el sigilo profesional en todo lo referente a las materias relativas a sus competencias, en los términos establecidos en el artículo 79, referido al Comité de Empresa, y en cuantas otras que legalmente proceda.

CAPITULO XII

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 84º.- 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 establecen; todo ello sin perjuicio de lo que a estos efectos se dispone con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

ARTICULO 85º.- Faltas

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

a) - Serán faltas leves:

- a-1) - La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.
- a-2) - La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo.
- a-3) - La presentación retrasada, según los plazos establecidos legalmente, hasta 4 días, de los partes de baja, confirmación y alta, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- a-4) - De tres a cinco faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo, sin la debida justificación, respetándose el régimen existente de flexibilidad de horario en cada centro de trabajo.
- a-5) - La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.
- a-6) - La falta de asistencia durante un día al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo, por causa de fuerza mayor.
- a-7) - No comunicar con la antelación debida la falta al trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a-8) - El abonado de servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de cierta consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- a-9) - No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

b) - Serán faltas graves:

- b-1) - La indisciplina o desobediencia relacionada con el trabajo y el incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia, así como no observar las medidas de Seguridad e Higiene que se adopten o incumplir las órdenes e instrucciones del empresario 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 4 días, de los partes de baja, confirmación y alta, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de mayor fuerza.

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

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

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

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

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

b-10) - La negligencia o desidia en el trabajo y 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 afectar debidamente las deducciones por el impuesto de la renta de las personas físicas. La falta maliciosa en estos casos se considerará como muy grave.

c) - Serán faltas muy graves:

c-1) - El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones, desempeño y funciones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de tra-

- bajo, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias 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, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- c-3) - La indisciplina y desobediencia de carácter grave.
- c-4) - Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior e inferior categoría, compañeros y público.
- c-5) - El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.
- c-6) - La simulación de enfermedad o accidente - que acarreen una incapacidad o baja por tiempo superior a tres días. Se entenderá en todo caso, que existe falta muy grave - cuando el trabajador declarado de baja por uno de los motivos indicados, realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena. Asimismo se entenderá en este apartado toda acción 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, al 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, - stiles, 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 produzca graves perjuicios a - la misma.
- c-12) - Revelar a elementos extraños al Canal datos de reserva obligada.
- c-13) - Más de 20 faltas no justificadas de puntualidad cometidas dentro de un periodo - de seis meses o treinta durante un año.
- c-14) - Causar daños graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- c-15) - La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

- c-16) - La percepción de ddiva 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 las horas de trabajo.
- c-19) - Las derivadas de lo previsto en los apartados a-8); b-12) y b-14) de este artículo.

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

Los Jefes o Superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados, incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, con independencia de la que se imponga al autor de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentando a la dignidad de la Empresa y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

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 debido a su dignidad humana o laboral. La Dirección, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

ARTICULO 86.- Sanciones

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

- A) - Por faltas leves:
- Amonestación verbal o por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- B) - Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
 - Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de un año.
- C) - Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
 - Inhabilitación para el ascenso por un periodo de hasta un máximo de dos años.
 - Traslado forzoso sin indemnización.
 - Despido.

Para la aplicación de estas sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del

que comete la falta, categoría profesional del mismo, repercusión del hecho en los demás trabajadores y en el Canal.

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

ARTICULO 87.- Procedimiento sancionador

Para la imposición de una sanción por falta leve, será preciso que exista previamente una propuesta motivada y se oiga al interesado.

Para la imposición de faltas graves y muy graves, se requerirá la tramitación previa de expediente disciplinario. No obstante, en casos excepcionales y como medida de cautela, 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, que constará de tres fases básicas, incoación, instrucción y resolución, se ajustará al siguiente procedimiento:

1º- La incoación del procedimiento disciplinario deberá ser ordenada por la Dirección, que podrá delegar esta facultad.

2º- En la misma providencia en que se acuerde la incoación del expediente, se nombrará un instructor y un secretario, notificándose ambos extremos al sujeto a expediente. En ningún caso el instructor podrá ser la persona que propuso la sanción y deberá reunir las condiciones de idoneidad e imparcialidad. El nombramiento de instructor deberá recaer en trabajadores clasificados profesionalmente en categoría superior a la del expedientado.

3º- El instructor ordenará la práctica de cuantas pruebas e actuaciones conduzcan al esclarecimiento de los hechos y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción. A la vista de las actuaciones practicadas, el instructor pasará al inculcado un pliego de cargos en el que se reseñará con precisión los que contra él aparezcan a tenor de las actuaciones practicadas.

4º- El expedientado tendrá un plazo de siete días para contestar a los cargos y proponer las pruebas que estime convenientes en su defensa.

5º- Recibida la contestación al pliego de cargos, o transcurrido el plazo para presentarla, el instructor admitirá o rechazará las pruebas propuestas por el expedientado y aprobará la práctica de las admitidas y de cuantas otras estime eficaces para el mejor esclarecimiento de los hechos.

6º- Antes de darlo por concluido, el instructor pasará el expediente a los representantes legales de los trabajadores, que emitirá informe en un plazo máximo de cinco días hábiles, transcurridos los cuales se entenderá cumplido el trámite.

7º- Terminadas las actuaciones y a la vista de las mismas, el instructor formulará propuesta razonada de resolución. La propuesta habrá de contener:

a) - Exposición breve y precisa de los hechos, en párrafos numerados y con reseña del resultado de las pruebas.

b) - Normas legales de aplicación.

c) - Calificación razonada de los hechos.

d) - Resolución que se propone.

8º- A continuación se dará traslado del expediente con la propuesta de resolución a los Servicios Jurídicos, con el fin de que se determine si las actuaciones anteriormente realizadas se hicieron en tiempo y forma, y si la propuesta de sanción es ajustada a derecho.

9º- La autoridad sancionadora, tan pronto reciba el expediente, dictará la resolución que proceda, que se comunicará al interesado por escrito.

ARTICULO 88.- Notificación

Todas las sanciones serán notificadas por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y los hechos que la hubieren motivado, debiendo el interesado firmar el duplicado, comunicándolo al mismo tiempo a los representantes legales de los trabajadores.

ARTICULO 89.- Cancelación

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

ARTICULO 90.- Prescripción

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

DISPOSICION ADICIONAL

RECLASIFICACION PROFESIONAL

Iniciados los estudios sobre definición de tareas y valoración de los puestos de trabajo del Canal, con la participación del Comité de Empresa, en Enero de 1986, se constituirá una Comisión Mixta para proceder a la reclasificación de categorías profesionales.

Una vez finalizados tales estudios, y no después del segundo trimestre de 1986, se negociará el contenido del presente Convenio que resultare afectado por la mencionada reclasificación, y que en principio comprende los siguientes Capítulos:

III - Clasificación profesional.

IV - Ingresos, contratación y ascensos.

V - Formación y perfeccionamiento profesional.

Asimismo se negociarán las nuevas normas sobre cursos, programas que compongan las bases de las pruebas objetivas y baremos de méritos, en su caso, y cuantos artículos de este Convenio o normas internas del Canal puedan resultar afectadas por la nueva clasificación profesional.

La entrada en vigor de las nuevas categorías profesionales resultantes de esta negociación, se prevé para el 1º de Enero de 1987.

Hasta entonces se mantiene el siguiente sistema de porcentajes:

Las escalas de los Titulados de Grado Superior y de Titulados de Grado Medio no están sujetas a porcentaje alguno entre las clases que las componen.

En las escalas Técnica y Administrativa, existirán los siguientes porcentajes entre las clases que la constituyen: el 65 por 100 entre las clases 1ª y 2ª, 3ª y 4ª, el 35 por 100 entre las clases 5ª y 6ª.

Si como consecuencia de la opción ejercitada en el Real Decreto 1091/1977 de 1ª de Abril, hubiera resultado clasificado en las cuatro primeras clases, más del 65 por 100 del personal de estas escalas, se reducirá paulatinamente este porcentaje a medida que las jubilaciones, excedencias y bajas, lo permitan hasta llegar al 65 por 100 establecido.

En las escalas de Auxiliares de Oficina y de Subalternos durante el año 1981 sus porcentajes fueron establecidos en el 35 por 100 en la clase 1ª y 65 por 100 en las clases 2ª, 3ª y 4ª, si bien en los años sucesivos de cada dos vacantes que se produzcan en estas escalas - clase 1ª, se cubrirá una, y siempre y en todo caso en la clase 1ª existirá como mínimo un 15 por 100.

La escala de Mandos del Grupo Operario no será inferior al 6 por 100 del total de personal del Grupo.

La escala de Oficiales se distribuirá de la siguiente forma:

El número de Oficiales de 1ª no será inferior al 25 por 100 del total de Oficiales.

El número de Oficiales de 2ª no será inferior al 30 por 100 del total de Oficiales.

El 45 por 100 serán Oficiales de 3ª.

La escala de Peones se ordena en dos clases, peón ordinario y peón especialista, sin sujeción a porcentaje alguno entre las mismas.

DISPOSICION FINAL

DEROGACION DEL REGLAMENTO

A la firma y entrada en vigor del presente Convenio Colectivo queda derogado y sin efecto el Reglamento de Régimen Interior del Canal de Isabel II, de 29 de Noviembre de 1978.

ANEXO NUM. 1

TABLAS SALARIALES

PERSONAL ADMINISTRATIVO

TABLA SALARIAL MENSUAL

<u>Categoría</u>	<u>Clase</u>	<u>Sueldo-Base mensual</u>	<u>Complemento Convenio</u>
Titulados Superiores	1ª	92.396	41.942
	2ª	88.466	40.613
	3ª	84.536	39.153
	4ª	80.604	37.954
Titulados Grado Medio	1ª	74.315	35.828
	2ª	71.170	34.764
	3ª	68.026	33.702
	4ª	64.883	32.508
Escala Técnica	1ª	65.866	32.938
	2ª	63.310	31.977
	3ª	60.755	31.275
	4ª	58.200	30.313
	5ª	55.645	29.482
	6ª	53.091	28.521
Administrativos	1ª	62.408	32.124
	2ª	60.951	31.309
	3ª	58.494	30.365
	4ª	56.038	29.680
	5ª	53.582	28.735
	6ª	51.125	27.921
Encarg. Aux. Of. Ext. e Inspt. San. Ext.		61.696	31.437
Auxiliar de Oficina	1ª	58.494	30.365
	2ª	56.038	29.680
	3ª	53.582	28.735
	4ª	51.125	27.921
Subalternos	1ª	53.974	28.804
	2ª	51.714	28.023
	3ª	49.454	27.242
	4ª	47.195	26.462

PERSONAL OPERARIO

TABLA SALARIAL MENSUAL

<u>Categoría</u>	<u>Sueldo-Base mensual</u>	<u>Complemento Convenio</u>
Encargado	61.696	31.437
Capataces	59.485	30.666
Subcapataces	57.274	29.894
Oficiales s. Sub.	57.274	29.453
Oficiales 1ª	55.063	29.121
Oficiales 2ª	52.851	28.349
Oficiales 3ª	50.640	27.707
Peones Esp. s/of 1ª	52.851	27.468
Peones Esp. s/of 3ª	50.640	27.136
Peones Especialistas	48.429	26.805
Peones	46.218	26.163
Limpadoras o Guardes.	46.218	26.163

ANEJO NUM. 2PRENDAS DE TRABAJO Y PRENDAS DE SEGURIDAD

Para proceder a la dotación de prendas de trabajo al personal, hemos de diferenciar dos conceptos distintos de mantenimiento y entrega:

1.- Aquellas que con carácter general y de forma periódica se entreguen a los trabajadores que se hallen en el desempeño del trabajo habitual y de forma permanente.

2.- Las consideradas obligatorias por el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como consecuencia de la labor que efectúen de forma permanente o circunstancial en el desenvolvimiento del Servicio y siempre que éste justifique su utilización; bien de forma individual o de de utilización general a nivel de dotación del propio Servicio.

1.- PRENDAS DE TRABAJO DE ENTREGA PERIODICA

Se consideran prendas de trabajo de entrega periódica, aquellas que por su uso normal de trabajo requieran su utilización en condiciones idóneas, tanto para guardar la buena presentación del propio trabajador ó las que como dotación se consideren acordes con el desenvolvimiento de las funciones que se realizan habitualmente.

Por ello estas prendas se determinarán de la siguiente forma:

SERVICIO MEDICO: Entendiéndose como tal Personal Sanitario a: Médicos, Ayudantes Técnicos Sanitarios, Enfermeras y Personal Laborante.

Batas blancas Dos al año
Pijamas Uno cada tres años
(Médicos y ATS)
Zuecos Un par al año

LABORATORIOS DE AGUAS: Central, Estaciones de Tratamiento y Aguas Residuales, entendiéndose como tal Personal a: Químicos, Analistas y Personal Laborante, así como Titulados de Grado Medio, siempre que el trabajo lo requiera.

Batas blancas Dos al año

LABORATORIO DE CONTADORES: Verificadores

Batas azules Dos al año

LIMPIADORAS:

Batas azules Dos al año
Chaquetón loneta Sólo para las limpiadoras móviles previo informe del Servicio con formado por la Dirección de Personal.
Uno cada tres años.

GUARDESAS:

A juicio de la Dirección se las podrá dotar de Dos batas azules al año.

FOTOCOPIAS, IMPRENTA, ALMACEN DE MATERIAL DE OFICINA Y ARCHIVOS: Entendiéndose como tal Personal al que efectúa estas labores en Oficinas Centrales,

Batas azules Dos al año

TELEFONISTAS CENTRALITA: Entendiéndose como tal Personal al que realiza su trabajo en centralitas telefónicas de forma ordinaria.

Batas azules Dos al año

MANOS: (Encargados, Capataces y Subcapataces) - Sólo para aquellos trabajadores que dirijan personalmente los trabajos y que éstos se realicen de ordinario en la calle.

Uniforme gris Uno al año
Camisa gris m.l. Dos al año
Camisa gris m.c. Dos al año
Corbata negra Una al año
Zapatos negros Un par al año
Chaquetón loneta Uno cada tres años
Mono azul Uno cuando lo necesiten

GUARDAS Y VIGILANTES DE LA AGRUPACION SOCIAL DEPORTIVA: Entendiéndose por aquellos trabajadores que se encargan de la vigilancia de las instalaciones.

Uniforme gris Uno al año
Camisa gris m.l. Dos al año
Camisa gris m.c. Dos al año
Corbata negra Una al año
Zapatos negros Un par al año
Chaquetón loneta Uno cada tres años

Mono azul Solamente para los vigilantes de la Cazadora azul Agrupación Social Deportiva que realicen también trabajos de conservación y únicamente cuando lo necesiten.
Pantalon azul

CARTEROS:

Uniforme gris Uno al año
Camisa gris m.l. Dos al año
Camisa gris m.c. Dos al año
Corbata negra Una al año
Zapatos negros Un par al año
Chaquetón de loneta Uno cada tres años

LECTORES: Sólo para aquellos trabajadores que de ordinario realizan servicio de calle en lectura de - contadores.

Uniforme gris Uno al año
Camisa gris m.l. Dos al año
Camisa gris m.c. Dos al año
Corbata negra Una al año
Zapatos negros Dos pares al año
Coreana Una cada tres años

RECONOCIMIENTO DE FINCAS, VIGILANTES DE ACOMETIDAS, INSPECCION DE SUMINISTROS, TORTE DE AGUA, RECONOCIMIENTO DE PRESIONES Y COBRADORES: Sólo para aquellos trabajadores que de ordinario realizan servicios de calle propios de su cometido:

Uniforme gris Uno al año
Camisa gris m.l. Dos al año
Camisa gris m.c. Dos al año
Corbata negra Una al año
Zapatos negros Un par al año
Coreana Una cada tres años

PERSONAL DEL LABORATORIO CENTRAL: que realiza la recogida de muestras de agua, bien en los embalses, o bien en domicilios o establecimientos.

- Uniforme gris Uno al año
- Camisa gris m.l. Dos al año
- Camisa gris m.c. Dos al año
- Corbata negra Una al año
- Zapatos negros Un par al año
- Chaquetón loneta Uno cada tres años

ORDENANZAS: o aquellos otros trabajadores que sin pertenecer a la Escala de Subalternos se les haya asignado la realización de funciones análogas, por decisión de la Dirección de Personal.

- Uniforme azul (invierno) ... Uno cada dos años
- Uniforme gris (verano) Uno cada dos años
- Camisa blanca m.l. Dos al año
- Camisa gris m.c. Dos al año
- Corbata negra Una al año
- Zapatos negros Un par al año
- Chaquetón loneta Uno cada cuatro años

CONDUCTORES DE OFICINAS: Entendiéndose por éstos a aquellos que tengan que guardar una uniformidad en representación de la Empresa, en la realización de gestiones oficiales y que se dediquen fundamentalmente a la conducción de turismos.

- Uniforme azul (invierno) ... Uno al año
- Uniforme gris (verano) Uno cada dos años
- Camisa blanca m.l. Dos al año
- Camisa gris m.c. Dos al año
- Corbata negra Una al año
- Zapatos negros Un par al año
- Chaquetón de loneta Uno cada cuatro años
- Mono azul Uno cuando lo necesiten

CONDUCTORES DE AUTOCARES: Entendiéndose por éstos a aquellos que circunstancialmente tengan que guardar uniformidad en la conducción de los autocares de la Empresa.

- Uniforme azul Uno cada dos años
- Uniforme gris Uno cada dos años
- Camisa blanca m.l. Dos al año
- Camisa gris m.c. Dos al año
- Corbata negra Una al año
- Zapatos negros Un par al año
- Mono azul Uno al año
- Cazadora azul Una cada dos años
- Pantalón azul Uno cada dos años
- Botas chiruca Un par cada dos años
- Chaquetón loneta Uno cada tres años

CONDUCTORES VEHICULOS INDUSTRIALES : Entendiéndose por éstos a los trabajadores que realizan la conducción de turismos no incluidos en el apartado anterior así como: Camiónes, furgonetas, Land Rover ó Máquinas pesadas y que efectúen otras misiones tales como carga, descarga, etc.

- Mono azul Dos al año
- Cazadora azul Una al año
- Pantalón azul Uno al año

- Camisas grises m.c. Dos al año
- Botas Chiruca Un par al año
- Chaquetón loneta Uno cada tres años

VIGILANTES JURADOS: Son los que tienen carácter de agentes de la autoridad en la policía y vigilancia de las instalaciones, bienes y propiedades de la Empresa autorizados a portar armas.

- Uniforme azul azafata Uno al año (cazadora y pantalón)
- Camisa azul m.l. Dos al año
- Camisa azul m.c. Dos al año
- Corbata negra Una al año
- Botas negras(blucher) Un par cada dos años
- Chaquetón loneta Uno cada tres años

MOTORISTAS: Se entiende por tales a aquellos trabajadores que el Canal les ha asignado motocicleta para realizar la vigilancia de las instalaciones habitualmente. Los que circunstancialmente realicen estos servicios se les dotará de las mismas prendas, pero teniendo en cuenta la utilización real que será la que resulte de la suma de los periodos de uso hasta su total cumplimiento, conforme al tiempo de duración que se estipula para cada una de ellas. Su seguimiento deberá ser observado por los Servicios correspondientes:

- Traje curpiel(2 piezas) ... Uno cada tres años
- Mono algodón(Motorista) ... Dos al año
- Botas negras(Motorista) ... Un par cada tres años
- Gautes Un par al año
- Anorak impermeable Uno cada dos años

FONTANEROS: Entendiéndose por éstos al personal operativo que realizan las labores habituales de reparación en las tomas de los abonados, o en las instalaciones del Canal.

- Mono azul Dos al año
- Cazadora azul Una al año
- Pantalón azul Uno al año
- Camisa gris m.c. Dos al año
- Botas chiruca Un par al año
- Chaquetón loneta Uno cada tres años

TALLERES Y ALMACENES: Entendiéndose por tal personal el que realiza las funciones propias de taller y almacén de forma habitual.

- Mono azul Dos al año
- Cazadora azul Una al año
- Pantalón azul Uno al año
- Camisa gris m.c. Dos al año
- Botas chiruca Un par al año
- Gorra de visera Una al año
- Chaquetón loneta Siempre que se realice el trabajo en la calle. Uno cada tres años.

BRIGADAS DE CONSERVACION, REPARACION, AVERIAS Y URGENCIAS Entendiéndose como tal al personal que está en consonancia con la ejecución práctica y rutinaria de las labores propias de su denominación, tanto en Cantones como en Instalaciones Exteriores.

- Mono azul Dos al año
- Cazadora azul Una al año
- Pantalón azul Uno al año

Camisas grises m.c. Dos al año
 Botas chiruca Un par al año
 Chaquetón loneta Uno cada tres años

UCLADORES DE PRESAS:

Mono azul Dos al año
 Cazadora azul Una al año
 Pantalón azul Uno al año
 Camisa gris m.c. Dos al año
 Botas chiruca Un par al año
 Chaquetón loneta Uno cada tres años

VIGILANTES DE DEPOSITOS Y DE OBRA:

Mono azul Dos al año
 Cazadora azul Una al año
 Pantalón azul Uno al año
 Camisa gris m.c. Dos al año
 Botas chiruca Un par al año
 Chaquetón loneta Uno cada tres años

VIGILANTES DE GALERIAS Y BRIGADAS LIMPIEZA NOCTURNA

Mono azul Dos al año
 Mono curpiel Uno cada tres años
 Cazadora azul Una al año
 Pantalón azul Uno al año
 Camisa gris m.c. Dos al año
 Botas chiruca Un par al año
 Chaquetón loneta Uno cada tres años

PERSONAL DE OFICINAS: Independiente de las clasificaciones enumeradas en el apartado 1, el Personal de Oficina dedicado a las labores técnicas y administrativas, se podrá dotar de una bata blanca o bata azul, previa petición del interesado a través de su Servicio y siempre que a juicio de la Dirección de Personal así lo considere oportuno.

2.- PRENDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Las prendas consideradas de seguridad en el trabajo son aquellas que se utilizan como medio de protección personal: en función de los trabajos que de forma esencial corresponde a las competencias asignadas a cada Servicio, sin que esto sea limitativo, siempre que el Departamento solicitante acredite la necesidad de utilizarlas en casos circunstanciales.

Asimismo ha de entenderse que estas prendas sólo serán destinadas a aquellos trabajadores que de forma ordinaria necesiten su empleo. En ningún caso se considerará de carácter general a todos los integrantes del Servicio, por consiguiente, solo se dotará a éste, con carácter preventivo, los equipos suficientes para su utilización por cualquier trabajador que los necesite.

Conforme con cuanto indica la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en cuanto a las partes del cuerpo a proteger y en función de las misiones asignadas a cada Servicio del Canal el empleo de los medios de protección se aplicarán de forma orientativa, según se determina a continuación.

PROTECCION DE LA CABEZA:

Casco de Seguridad y Eléctrico de polietileno
 Casco de Motorista

PROTECCION DE LA CARA:

Pantalla transparente adap/casco 6248-G
 Pantalla transparente cabeza 6348-G

PROTECCION DE LA VISTA:

Pantalla soldadura adap/casco 8406-P
 Pantalla soldadura cabeza 99-A
 Pantalla soldadura mano 100-MF
 Gafas cazoleta soldador 5002
 Gafas integrales ventilación indirecta 1012-G
 Gafas integrales inempañables 1012-G-I

PROTECCION DE LOS OIDOS:

Cascao antiruidos 4531-V

PROTECCION DE LAS EXTREMIDADES SUPERIORES:

Guantes dieléctricos 25/30 kv.
 Guantes goma neopreno 511
 Guantes goma anticorte 455
 Guantes quirúrgicos
 Guantes cuero serraje A.M./9-2
 Guantes cuero soldador A.M./1-3L
 Guantes de motorista

PROTECCION DE LAS EXTREMIDADES INFERIORES:

Botas goma poderó, puntera reforzada 400-P
 Botas goma pescador
 Botas dieléctricas Tan-Calf
 Botas de motorista
 Botas chiruca puntera reforzada

PROTECCION DEL APARATO RESPIRATORIO:

Mascarillas buconasales 7400
 Filtros polvo 7506
 Filtros polvo-humo 7580
 Filtros pintura 7521
 Filtros cloro 7507

PROTECCION CONTRA LA ALTURA:

Cinturones seguridad paracaidista C.2310-E
 Cinturones de seguridad porta herramientas 2020/A.2

PROTECCION CONTRA PARTICULAS INCANDESCENTES:

Mandiles cuero soldador 2010-E
 Polainas cuero soldador 2021

PROTECCION DE HUMEDADES Y LLUVIA

Trajes impermeables (chubasqueros)

PROTECCION CONTRA PRODUCTOS ABRASIVOS:

Monos antiácidos
 Mandiles de hule

PROTECCION VIAL:

Correaes reflectantes

EQUIPOS DE SALVAMENTO:

Chalecos salvavidas.
 Equipos autónomos 2000

1.- NORMAS DE CUMPLIMIENTO

3.1. La entrega de las prendas consideradas de ENTREGA PERIÓDICA, se efectuará durante el primer semestre de cada año.

3.2. El uniforme azul se utilizará desde el día 1 de Noviembre hasta el 31 de Mayo y el uniforme gris se utilizará desde el 1 de Junio al 31 de Octubre.

No obstante, la Dirección de Personal podrá variar las fechas antes indicadas, teniendo en consideración las circunstancias climatológicas en cada caso.

3.3. En el caso de las prendas correspondientes a Cazadora y Pantalón, su utilización será desde el 1 de Junio al 15 de Septiembre como periodo normal. No obstante siempre que exista justificación apreciada por el Jefe del Servicio, de la que dará cuenta en caso necesario a la Dirección de Personal, podrá y en todo caso como situación extraordinaria, utilizarlas el trabajador fuera del periodo indicado.

3.4. Todas estas prendas sólo serán renovadas en caso de deterioro evidente a juicio de la Jefatura del Servicio correspondiente, la cual emitirá informe a la Dirección de Personal de las causas que lo motivaron, debiendo entregar la prenda deteriorada en el Almacén Central.

3.5. Todas las prendas: uniforme, monos, batas, camisas y chaquetones, percas o coreanas, anorak, casco, y chubasqueros, llevarán emblema distintivo del Canal en lugar visible (solapas y pecho, lado izquierdo y frontal en cascos), bien por sistema de bordado, o bien por estampación, según la prenda de que se trate.

3.6. Las prendas de entrega periódica, serán de uso obligatorio durante las horas de servicio y las de seguridad e higiene en el trabajo durante el ejercicio de sus cometidos específicos. Ambas deberán conservarse en las mejores condiciones de aseo y presentación, sin prescindir de ninguno de los distintivos característicos de las mismas, ni introducir en ellas modificación alguna, siendo responsable de la ineludible observancia de la uniformidad los Jefes de los Servicios.

3.7. La utilización de las prendas antes indicadas, tanto de trabajo como de seguridad fuera del Servicio, se considerará falta de orden laboral, leve, grave o muy grave, según cada supuesto.

3.8. La entrega tanto de las prendas de Entrega Periódica como las de Seguridad e Higiene en el Trabajo, supondrá inexcusablemente la devolución por parte del trabajador de las recibidas anteriormente, debiendo éstas a su vez, ser depositadas por el Servicio, en el Almacén Central.

El importe económico obtenido en su caso por este concepto, lo distribuirá la Comisión de Asuntos Sociales, en cualquiera de las actividades sociales, culturales o recreativas.

3.9. Por la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo se estudiará cada caso que pueda surgir en el que no esté prevista la determinación de las prendas a entregar; dicha Comisión Mixta decidirá sobre los supuestos que pudieran resultar dudosos. Asimismo, a los trabajadores que realicen actividades distintas a las enumeradas, la Dirección de Personal y la Comisión Mixta los asimilará donde proceda, una vez conocida por su Servicio correspondiente.

3.10. La Comisión de Asuntos Sociales participará en la definición y elección de las prendas de entrega periódica.

22012 RESOLUCION de 1 de octubre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Manuel Luque Méndez.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 1 de abril de 1985, por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 1.389/1984, promovido por don Manuel Luque Méndez sobre resolución contratos de trabajo, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Letrado don Antonio Doblas Sánchez, en nombre y representación de don Manuel Luque Méndez, don Eugenio García Fernández y don José Miguel Breña Hernández, debemos declarar y declaramos la conformidad con el ordenamiento jurídico de la resolución de la Dirección Provincial de Trabajo de Madrid de 8 de febrero de 1982, por la que se autorizó a la Empresa "Bostitch Española, Sociedad Anónima", a rescindir los contratos de trabajo de los actores, no habiendo lugar, asimismo, a la declaración de nulidad de todo lo actuado en el expediente 58/1982, tramitado ante la Delegación de Trabajo de Madrid. Sin costas.»

Madrid, 1 de octubre de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.

22013 RESOLUCION de 1 de octubre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Ferro Enamel Española, Sociedad Anónima».

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 5 de junio de 1985 por la Audiencia Territorial de Valencia en el recurso contencioso-administrativo número 942/1983, promovido por «Ferro Enamel Española, Sociedad Anónima», sobre acta de infracción, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por "Ferro Enamel Española, Sociedad Anónima", contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16 de mayo de 1983, que desestimó el recurso de alzada 511/1983 R.L. formulado contra Resolución de la Dirección Provincial del Ministerio en Castellón de la Plana, de 11 de enero de 1983, que confirmó el acta de infracción 411/1982, imponiendo a la Entidad actora una sanción de 28.000 pesetas por infracción del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, debemos declarar y declaramos dicho acto administrativo conforme a derecho, y, en su consecuencia, absolver como absolvemos a la Administración de las pretensiones contra ellas deducidas, todo ello sin hacer expresa imposición de las costas.»

Madrid, 1 de octubre de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.

22014 RESOLUCION de 1 de octubre de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Emiliano Relea Porro.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro se publica, para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha 25 de mayo de 1985 por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 44.315, promovido por don Emiliano Relea Porro, sobre sanción de 250.000 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Se desestima la causa de inadmisibilidad propuesta por el Abogado del Estado. Desestimamos el recurso 44.315, interpuesto contra resolución tácita del recurso de alzada formulado el 29 de junio de 1983, ante el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, contra resolución proferida por el Director provincial de Trabajo de Palencia de 8 de junio de 1983, debiendo confirmar como confirmamos el mencionado acuerdo por su conformidad a derecho en cuanto a los motivos de impugnación; sin mención sobre costas.»

Madrid, 1 de octubre de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.