

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**3895** *Resolución de 9 de marzo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Canal de Isabel II, SA.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Canal de Isabel II, SA (Código de convenio: 90102601012017), que fue suscrito, con fecha 20 de diciembre de 2021, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CC. OO., UGT y SIT-CYII, en representación de los trabajadores afectados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 9 de marzo de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### II CONVENIO COLECTIVO DE CANAL DE ISABEL II, SA

##### TÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de la sociedad mercantil Canal de Isabel II, SA en adelante Canal de Isabel II, cuya actividad está comprendida en el ciclo integral del agua y sus servicios auxiliares relacionados con la anterior actividad.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo es aplicable al conjunto de instalaciones adscritas a las actividades encomendadas a Canal de Isabel II, que se encuentran ubicadas en la Comunidad de Madrid, en la Comunidad de Castilla-La Mancha (embalse de El Vado) y en la Comunidad de Castilla y León (embalse de La Aceña).

### Artículo 3. *Ámbito personal.*

Las condiciones laborales establecidas en este convenio, salvo la exclusión señalada en el párrafo siguiente, serán de aplicación a todos los trabajadores de plantilla que presten sus servicios en el ámbito territorial descrito en el artículo anterior, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Quedan excluidos de su ámbito de aplicación quienes estén vinculados a la empresa mediante contrato de alta dirección. Estas relaciones se regirán por lo que establezca el contrato individual y supletoriamente por la normativa de aplicación.

Los trabajadores que desempeñen los puestos de director o subdirector, en atención a la responsabilidad derivada del contenido funcional de dichos puestos y a la disponibilidad exigible, quedan excluidos de la aplicación de este convenio, respetándose a los que provengan de la plantilla de la empresa los derechos adquiridos existentes con anterioridad. No obstante, con carácter supletorio, se les aplicará el contenido de este convenio que resulte compatible con la naturaleza de sus funciones.

### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, sin perjuicio de las materias en las que se establezca un momento de inicio o fin de producción de efectos distinto.

### Artículo 5. *Denuncia del convenio.*

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

Denunciado este convenio y hasta tanto se logre acuerdo expreso sobre otro nuevo, se mantendrá en vigor la totalidad de su contenido.

### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

### Artículo 7. *Comisión paritaria.*

La Comisión Paritaria estará formada por siete miembros en representación de la Dirección de la Empresa y otros siete en representación de las secciones sindicales con presencia en el Comité de Empresa, de los que, al menos, dos por cada representación habrán formado parte de la comisión negociadora de este convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite una de las partes mediante comunicación escrita realizada con cuarenta y ocho horas de antelación, expresando sucintamente el contenido de los temas a tratar.

Se atribuyen a la Comisión Paritaria las siguientes funciones:

- I. Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo.
- II. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- III. Intervención de la Comisión en los supuestos de conflicto colectivo relativos a la aplicación o interpretación del convenio.

- IV. La atribución de facultades de desarrollar aspectos anticipados por el convenio.
- V. Intervención de la Comisión en los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción u otras en que así lo establezca la normativa vigente.
- VI. Otras competencias que las partes decidan asignar a la Comisión.

#### Artículo 8. *Resolución de conflictos.*

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

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

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

Las partes de la Comisión Paritaria podrán someter sus controversias colectivas al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), previsto en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

En el supuesto previsto en el apartado V del artículo anterior, la Comisión Paritaria dispondrá de 7 días para resolver las discrepancias surgidas en el periodo de consultas a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, con carácter previo a la interposición formal del conflicto.

Si en la Comisión Paritaria no se alcanzase un acuerdo, las partes, para solventar de manera efectiva sus discrepancias, acudirán al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), previsto en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

#### Artículo 9. *Régimen de incompatibilidades.*

Teniendo en cuenta que Canal de Isabel II es una sociedad mercantil perteneciente al sector público de la Comunidad de Madrid, los trabajadores que prestan sus servicios a la misma quedan sujetos a la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y al Real Decreto 598/1985, de 30 de abril. En consecuencia, todo trabajador que desarrolle o pretenda desarrollar otra actividad, ya sea en el sector público o en el privado, requerirá el previo reconocimiento de compatibilidad.

#### Artículo 10. *Confidencialidad.*

En base al principio de buena fe y diligencia, todos los trabajadores están obligados a no divulgar información de la empresa a la que hayan tenido acceso por razón de su puesto de trabajo o por otras vías o a utilizarla en interés propio o de terceros.

Esta obligación será efectiva durante la vigencia del contrato y después de su extinción y su incumplimiento supondrá la adopción de las medidas que en cada caso procedan de acuerdo con el ordenamiento jurídico.

#### Artículo 11. *Acoso en el trabajo.*

La Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores están plenamente comprometidos con el respeto a las personas, como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de respeto a la legalidad y respeto a los Derechos Humanos que regulan la actividad de todos los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, obligan a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten las situaciones de acoso, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Para llevar a la práctica este compromiso se dota a la empresa de un protocolo de actuación frente al acoso en el trabajo que se incluye en el presente convenio como anexo XI y que tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para abordarlo y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar un entorno libre de acoso, en el que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

#### Artículo 12. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que, si existiese algún trabajador que individualmente tuviera reconocidos beneficios que en su conjunto y en cómputo anual fueran superiores a lo establecido en este convenio, se respetarán, manteniéndose con carácter estrictamente personal, mientras que no sean absorbidos por la aplicación de futuras normas laborales o por la valoración del puesto de trabajo.

En relación con las condiciones garantizadas en el Compromiso de Garantías Individuales, se estará a lo previsto en la Disposición Adicional Primera y en el texto del propio compromiso.

## TÍTULO II

### Organización del trabajo

#### CAPÍTULO I

### Organización del trabajo

#### Artículo 13. *Competencia.*

La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa que la ejercerá respetando, en todo caso, la legislación vigente y el contenido de este convenio colectivo.

#### Artículo 14. *Organización del trabajo.*

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

En el ejercicio de sus potestades organizativas la Dirección de la Empresa contará con la participación de los representantes de los trabajadores, manteniéndoles informados en todos aquellos aspectos que puedan conllevar adaptaciones de la estructura organizativa. Así mismo informará trimestralmente de las previsiones de subcontratación de la actividad propia.

Igualmente, se establecerán fórmulas de participación con el fin de que los trabajadores sean informados y hagan propuestas sobre la marcha del trabajo. Estas fórmulas, que pueden incluir reuniones de grupo con sus responsables y la creación de

equipos de enriquecimiento de tareas, serán potenciadas al objeto de posibilitar la mejor integración de los trabajadores en los planes de empresa existentes.

Artículo 15. *Plantilla.*

En materia de plantilla y sus modificaciones se estará a lo dispuesto en la Orden de 16 de enero de 2012, de la Consejería de Economía y Hacienda por la que se establecen los requisitos y el procedimiento para la elaboración y modificación de plantillas de personal de las Empresas y Entes Públicos de la Comunidad de Madrid, o la norma que la sustituya en su caso.

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

La plantilla tendrá la estructura y estará compuesta por los datos que se establecen en la Orden de 16 de enero de 2012 anteriormente citada. Adicionalmente la plantilla recogerá los datos correspondientes a retén y flexibilidad horaria.

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

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

La referida reasignación, cuando conlleve movilidad geográfica de la contemplada en los apartados 3.c.3. y 3.c.4. del artículo 20, salvo por voluntad del trabajador, no se efectuará cuando la edad de este sea superior a 57 años.

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

Las modificaciones de la plantilla, antes de su remisión al órgano competente de la Comunidad de Madrid para su informe o aprobación, serán sometidas a informe de la representación de los trabajadores por un plazo de cinco días. Anualmente, se remitirá la plantilla aprobada actualizada al comité de empresa.

Las adscripciones de puestos de plantilla se informarán a la representación de los trabajadores con una antelación de 24 horas.

## CAPÍTULO II

### Movilidad

Artículo 16. *Principio general.*

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

#### Artículo 17. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador, siempre que estas coincidan con las requeridas en el momento de acceder al grupo profesional y puesto de trabajo.

Esta movilidad se producirá dentro del grupo profesional y área funcional, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomiendan al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

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

#### Artículo 18. *Trabajo de inferior y superior grupo profesional.*

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

1. El tiempo de desempeño de un puesto de trabajo, cuando el grupo o subgrupo profesional sea superior, no podrá exceder de seis meses, salvo que se deba a ausencia temporal del titular. Para los puestos de los grupos profesionales Administrativo, Oficiales y Personal Auxiliar, transcurridos seis meses, se propondrá la rotación con un nuevo trabajador.

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

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

2. El desempeño de un puesto de trabajo correspondiente a un grupo o subgrupo superior no llevará consigo la adquisición de éste ni del nivel del puesto. El único procedimiento válido será la superación del oportuno proceso selectivo, en los términos fijados en el capítulo I del título V Selección y Formación, para el grupo profesional en el que el puesto de trabajo esté clasificado.

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

4. En cualquiera de los supuestos contemplados anteriormente, la Dirección informará previamente al Comité de Empresa.

#### Artículo 19. *Polivalencia.*

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

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



Artículo 20. *Movilidad geográfica.*

Antes de cubrir las necesidades que se hubiesen detectado, la Dirección podrá iniciar un periodo de movilidad voluntaria entre los trabajadores del mismo grupo y área funcional.

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

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

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

1. Permutas.

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

2. Desplazamientos temporales.

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

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

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

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

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

b) Fuera del ámbito territorial del Convenio Colectivo:

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

La aceptación de la oferta de desplazamiento será voluntaria.

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

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

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

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

Los trabajadores desplazados tendrán derecho a, los siguientes permisos:

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

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

Para las indemnizaciones a que haya lugar se estará a lo contemplado en el artículo 70.1 y 2.

### 3. Traslados.

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

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

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

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

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

#### c.1) Dentro del mismo centro de trabajo.

Es competencia de la Dirección de la Empresa, pudiéndose efectuar sin implicar indemnización alguna.

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

Es competencia de la Dirección de la Empresa pudiéndose efectuar sin implicar indemnización alguna.

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

Es competencia de la Dirección de la Empresa, atendándose a los siguientes supuestos:

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



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

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

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

En el caso de traslados cuya distancia no supere 15 km, se percibirá la cantidad mensual que corresponda, de acuerdo con los criterios establecidos en el párrafo anterior. Este sistema de indemnización del traslado será el que se aplique en todo caso cuando el trabajador afectado esté sujeto a un contrato temporal.

b. Cuando el nuevo destino se encuentre en un municipio diferente del de su residencia habitual y diste de ésta más de 40 kilómetros, el traslado podrá ejercerse tan sólo dos veces con cada trabajador y requerirá razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y en su caso, de no ser aceptado por el Comité de Empresa, deberá tramitarse la oportuna demanda ante la Jurisdicción social. Si es autorizado por ésta, el trabajador podrá optar entre efectuarlo o rescindir la relación laboral, con derecho a una indemnización de 2 mensualidades por cada año de antigüedad reconocida en la Empresa.

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

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

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

c.4) Municipios diferentes entre centros de trabajo.

Es competencia de la Dirección de la Empresa:

Si el nuevo centro de trabajo, al igual que el anterior, se encuentra en municipio diferente al de la residencia habitual, se abonará en concepto de kilometraje, la cantidad que resulte de multiplicar el número de kilómetros existentes, ida y vuelta, desde el límite del casco urbano de su población de residencia hasta el nuevo destino por el número de días trabajados y por el valor que en cada momento tenga asignado el kilómetro, siempre que la diferencia sea inferior a 40 kilómetros. Si dicha diferencia supera esta cifra se estará a lo señalado en el apartado c.3.b) si el anterior centro distase de su residencia menos de los citados 40 kilómetros.

c.5) A centro de trabajo situado en el municipio de residencia.

Es competencia de la Dirección de la Empresa:

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

## CAPÍTULO III

**Ordenación del tiempo de trabajo****Artículo 21. Jornada de trabajo.**

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

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo la jornada efectiva de trabajo para el conjunto de la plantilla será de 1.562 horas anuales, computándose ésta semanalmente cuando el trabajo no se realice en régimen de turnos, si bien se mantendrá la jornada efectiva de 1.673,5 horas anuales que actualmente se realiza por aplicación de la D.A. 144 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, hasta que la Comunidad de Madrid autorice una jornada inferior.

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

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

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

Canal de Isabel II renuncia a la distribución irregular de la jornada a lo largo del año prevista en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, respetando el descanso entre jornadas, el número de horas de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

**Artículo 22. Jornada de trabajo en régimen de turnos.**

Se aplicará al personal cuyos puestos de trabajo deban estar cubiertos por los tipos de turnos que se describen en el artículo 67.1 de este convenio colectivo y su desarrollo se lleva a cabo mediante jornada continuada o partida.

Los puestos de trabajo sometidos al régimen de turnos se cubrirán de acuerdo con lo establecido en los calendarios laborales de los Servicios.

Las horas nocturnas se bonificarán con una bolsa de horas consistente en un 1 % de las horas nocturnas realizadas en turno de noche que se disfrutará en el año siguiente en horas de descanso.

**Artículo 23. Calendarios laborales.**

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

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

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

No obstante tener los calendarios laborales aprobados el carácter de marco estable de la ordenación del tiempo de trabajo durante su vigencia, cuando sea necesario para garantizar las necesidades mínimas de personal, entendiéndose por estas las que se recogen en los calendarios laborales para los domingos y festivos en los turnos de mañana, tarde y noche, el responsable del Servicio, con una antelación mínima de 48 horas, comunicará al trabajador la modificación de las previsiones establecidas, circunstancia ésta que tendrá el límite de cinco jornadas al año, bien aislada o conjuntamente, efectuándose con carácter rotatorio, respetándose, salvo para garantizar las referidas necesidades mínimas, los días de libranza y retribuyéndose cada uno de esos cambios con el importe correspondiente a una jornada festiva.

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

Cuando existiendo razones que lo justifiquen y no sea posible la comunicación escrita, se podrá realizar verbalmente respetando las 48 horas citadas en el párrafo anterior, y el parte se cumplimentará con posterioridad indicando las razones que han impedido la comunicación escrita.

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

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

La resolución favorable por parte del responsable del Servicio estará sujeta a su adecuada organización; una vez concedida no cabe la revocación de la misma.

#### Artículo 24. *Fiestas y descanso semanal.*

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

- a) Todos los sábados y domingos del año.
- b) Las fiestas laborales tanto de carácter nacional como autonómico o local.
- c) Un «puente» al año cuando se haya trabajado al menos tres meses en el año natural de su disfrute. El disfrute del puente anual, interrumpirá el cómputo del periodo de vacaciones que se estuviere disfrutando, considerándose un segundo periodo si la vacaciones se prolongaran en los días siguientes.
- d) Los días 24 y 31 de diciembre. Cuando estos días coincidan en sábado o en domingo, su disfrute pasará al día anterior o posterior laborable, estableciéndose para ello un sistema análogo al de disfrute del puente anual.

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

El personal que preste servicios en régimen de turnos y tenga que trabajar las noches de los días 24 o 31 de diciembre disfrutará de un día de permiso retribuido en compensación por cada noche trabajada de los mencionados días. Este día de compensación se disfrutará a lo largo del año siguiente.

Artículo 25. *Jornada de trabajo continuada y partida.*

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

Artículo 26. *Periodos de descanso.*

Se establece un periodo de descanso de treinta minutos por jornada continuada ordinaria, computable como tiempo de trabajo efectivo, que se disfrutará sin perjuicio del buen funcionamiento de los Servicios.

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

Artículo 27. *Horario, flexibilidad y control.*

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

Las horas de presencia, tanto en el centro de trabajo como en teletrabajo, entradas y salidas, ausencias autorizadas y otras incidencias serán objeto de control mediante el sistema establecido en cada momento para la gestión de tiempos.

El horario para aquellos puestos a los que les sea de aplicación la flexibilidad horaria, será de 8 a 15 horas, con un margen a la entrada y a la salida de +/- treinta minutos, siendo obligatoria la permanencia en el puesto de trabajo de ocho horas y treinta minutos a catorce horas y treinta minutos. Mientras se mantenga la jornada de 1.673,5 horas anuales que actualmente se realiza, el horario será de 8 a 15.30 horas.

Los puestos a los que sea de aplicación el horario flexible serán aquellos no sujetos a turnos con jornada continuada de mañana de lunes a viernes, quedando excluidos los puestos que aun cumpliendo este requisito su desempeño mediante flexibilidad horaria no sea compatible con el funcionamiento por su afectación a otros equipos de trabajo. En la plantilla de la empresa se indicará qué puestos están sujetos a flexibilidad horaria.

La flexibilidad del horario conllevará la obligatoriedad de recuperación para el correcto cumplimiento de la jornada laboral semanal que se establece en 35 horas. Mientras se mantenga la jornada anual de 1.673,5 horas, la jornada semanal será de 37 horas y 30 minutos.

La recuperación de la jornada se realizará de lunes a jueves de manera que en el mes en curso quede recuperada. De no producirse esta recuperación, la diferencia entre la jornada pactada referida al mes y la efectivamente realizada por el trabajador podrá ser recuperada en el mes siguiente.

La recuperación se podrá realizar entre las 15.30 horas y las 18.30 horas, con un mínimo de una hora de permanencia dentro de dicho margen. Para que el tiempo de recuperación sea computado será necesario que exista un fichaje de salida y otro de entrada, que suponga un descanso mínimo de 30 minutos, en el margen comprendido entre las 14.30 y las 17.00. Mientras se mantenga la jornada anual de 1.673,5 horas anuales, la recuperación se podrá realizar entre las 16 y las 19 horas.

La jornada de trabajo del día 5 de enero tendrá la consideración de recuperable, total o parcialmente, para el personal sujeto a régimen de horario flexible.

Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad, que requieran una atención especializada dispondrán de dos horas de flexibilidad horaria diaria para conciliar el horario de dicha atención, con el horario de su propio puesto de trabajo, todo ello con la debida justificación.

Asimismo, para trabajadores con hijos menores de 14 años, o padres mayores de 70 años, o familiares dependientes (con la correspondiente acreditación de dependencia) se ampliará su flexibilidad horaria de entrada hasta las 9.30 horas. En estos supuestos la flexibilidad horaria se deberá solicitar a la Dirección de Recursos para su correcta planificación, aportando la documentación necesaria en cada caso.

Artículo 28. *Servicios nocturnos.*

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

Artículo 29. *Retén.*

Por necesidades de seguridad de las personas o instalaciones propias o de terceros y para garantizar el funcionamiento del Servicio se establecen retenes de disponibilidad para atender accidentes, siniestros o situaciones de emergencia, así como alteraciones graves en el correcto funcionamiento de equipos e instalaciones. En ningún caso significará la atención de necesidades diferentes a las indicadas anteriormente, ni el tiempo de permanencia en esa situación tendrá la consideración de trabajo, ya que la disponibilidad del trabajador no supone nada más que la permanencia en disposición de ser localizado.

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

Las personas disponibles deberán estar localizables con los medios técnicos que la Empresa ponga a su disposición (teléfono móvil, tabletas, etc.) en la Comunidad de Madrid o provincia colindante en el caso de encontrarse en ésta el domicilio habitual del trabajador y con la disposición de presentarse en su centro de trabajo o directamente en el lugar de la incidencia, en el plazo máximo de una hora, salvo causa justificada de fuerza mayor. La no comparecencia a la llamada por causas que les sean imputables y el uso indebido de la figura del retén por parte de los responsables en casos no justificados, dará lugar a las sanciones correspondientes.

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

El tiempo de desplazamiento, así como los kilómetros empleados desde el lugar de localización hasta el de intervención o el centro de trabajo y los de regreso, serán indemnizados con las cuantías indicadas en el artículo 67.6 del presente convenio.

Artículo 30. *Vacaciones.*

Todo el personal con antigüedad en la Empresa superior a un año, y proporcional a la fracción en caso contrario, tendrá derecho a disfrutar unas vacaciones anuales de 25 días hábiles cuando no se trabaje en régimen de turnos y de 32 días naturales cuando se trabaje en régimen de turnos, siendo el tiempo apto para su disfrute desde el día 1 de enero del año en curso al 15 de enero del año siguiente, no pudiendo, en ningún caso, ser sustituidas por compensación económica, salvo en los supuestos de causar baja en plantilla o por contrato temporal de duración inferior a doce meses, ni acumulables a las del año siguiente. Excepcionalmente para aquellos turnos que no prestan servicio en sábados, domingos y festivos, las vacaciones anuales serán de 25 días hábiles.

Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las que se señalan en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En ambos casos de coincidencia de la incapacidad temporal con el periodo de vacaciones, la determinación del nuevo periodo se fijará de común acuerdo con el responsable de la unidad de trabajo.

Las vacaciones se solicitarán durante el primer trimestre del año y se concretarán antes del treinta de abril. No obstante, para los trabajadores sujetos a régimen de turnos las vacaciones se fijarán antes del día primero del año que corresponda su disfrute, quedando fijadas en el correspondiente calendario laboral.

Las vacaciones se disfrutarán, en los meses de junio a septiembre. No obstante, para los trabajadores de turnos que por necesidades del servicio disfruten al menos 10 días consecutivos de sus vacaciones entre el 15 y el 30 de septiembre, se les bonificará con un día de permiso retribuido que se disfrutará en el último trimestre del año de su devengo.

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

Los trabajadores que estando en régimen de turnos, y por necesidades del servicio disfruten sus vacaciones en el mes de junio, tendrán derecho a percibir una prima de 290,84 euros, o la parte proporcional de esta cantidad cuando se disfrute al menos diez días consecutivos, en dicho mes.

En cada unidad de trabajo, y habida cuenta de las necesidades del servicio o actividad a desarrollar y necesidades fundadas del trabajador, se podrá convenir, previa solicitud, con dos meses de antelación, la división en cinco periodos máximo, de los días de vacaciones, siempre que sea compatible con la organización del trabajo y medie entre cada uno de los periodos un mínimo de cuatro días laborables cuando el trabajo se realice en régimen de turnos, a excepción de aquellos que dispongan de 25 días hábiles. A estos efectos, se considerarán días laborales aquellos que son de trabajo efectivo según los correspondientes calendarios laborales establecidos.

En el supuesto de que coincidan en las mismas fechas dos o más peticiones y que no se puedan atender todas por necesidades del servicio, en defecto de acuerdo, tendrá preferencia en la elección el trabajador que haya disfrutado sus vacaciones en el año anterior con carácter forzoso, siempre que exista coincidencia con otro trabajador del mismo grupo profesional y puesto de trabajo. Para determinar, por primera vez, el trabajador o trabajadores que deben disfrutar sus vacaciones con carácter forzoso se realizará un sorteo entre los mismos.

Los trabajadores que cursen estudios académicos tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

#### Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada en este convenio colectivo.

Teniendo en cuenta que el servicio público que la empresa presta es de carácter esencial, la realización de horas extraordinarias por parte del trabajador será, en todo caso, obligatoria cuando aquellas vayan dirigidas a garantizar las actividades y servicios que Canal de Isabel II tiene encomendados.

El exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes causados por acontecimientos externos a la propia actividad de la empresa o no causados por la actividad normal de ésta, siempre que las consecuencias producidas exijan un urgente restablecimiento de la situación tendrán la consideración de horas extraordinarias por causa de fuerza mayor. Estas horas no se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.



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

El resto de horas que no sean de fuerza mayor serán retribuidas del siguiente modo:

Las horas extraordinarias realizadas se compensarán preferentemente por tiempo equivalente de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las que no sean compensadas en tiempo de descanso equivalente serán retribuidas mediante compensación económica equivalente al valor de la hora ordinaria, hasta el límite de 80 horas anuales, a partir del cual todas las horas realizadas serán compensadas en tiempo de descanso equivalente.

No se computarán como horas extraordinarias aquellas que se hayan compensado mediante descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Para dar cumplimiento al deber de comunicar a la autoridad laboral la realización de horas extraordinarias por causa de fuerza mayor (Orden 7962/2000, de 29 de septiembre, de la Comunidad de Madrid), se crea una comisión de seguimiento de horas extras, compuesta por tres representantes de la empresa y otros tres de los trabajadores, que tendrá por objeto el análisis y valoración de los motivos que han dado lugar a las horas extraordinarias y si procede su calificación de fuerza mayor.

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

#### Artículo 32. *Permisos y licencias.*

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

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

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

#### Permisos retribuidos.

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

a) Veinte días en caso de contraer matrimonio en cualquiera de las formas previstas en el Código Civil o de constituir una unión de hecho inscrita en el registro específico de la correspondiente Comunidad Autónoma. El cambio entre las distintas modalidades de unión previstas en el párrafo anterior con la misma persona no generará derecho a este permiso.

b) Cinco días en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, conviviente o parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

c) Tres días por accidente o enfermedad graves, hospitalización que requiera pernoctar en el centro hospitalario o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o conviviente y de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de cuatro días.

d) Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización que requiera pernoctar en el centro hospitalario o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de cuatro días.

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

e) Un día para intervención quirúrgica o por haber sido asistido de urgencia por procesos que no requieran hospitalización, ni reposo domiciliario de padres, hijos y cónyuge, pareja de hecho o conviviente.

Cuando la intervención quirúrgica fuese anulada en el mismo día, previa acreditación, se justificarán las horas de ausencia. En caso de no acreditarse la anulación no dará derecho al disfrute de este permiso.

f) Dos días en caso de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Para este permiso se asimilará al cónyuge, la pareja de hecho o conviviente. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de cuatro días.

g) Un día en caso de fallecimiento de familiares consanguíneos o afines hasta cuarto grado no mencionados en los apartados anteriores. Para este permiso se asimilará al cónyuge, la pareja de hecho o conviviente. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de dos días.

h) Dos días por traslado del domicilio habitual. Este permiso deberá justificarse con el correspondiente certificado de empadronamiento o contrato de alquiler y dentro de los tres meses siguientes al hecho causante.

i) Siete días por asuntos propios dentro del periodo comprendido entre el uno de julio al treinta de junio, si el trabajador se encuentra en la situación de activo durante todo el periodo; en caso contrario, los días a disfrutar serán proporcionales al tiempo trabajado. Hasta dos días de asuntos propios podrán disfrutarse por fracciones de horas completas. Estos días no se incluyen en el cómputo anual de jornada de trabajo.

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

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

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa podrá 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:

- El ejercicio del derecho de sufragio activo.
- La participación en una mesa electoral (presidentes, vocales, interventores, apoderados).
- La intervención como Jurado Popular en causa penal.
- La intervención como testigo en un proceso judicial cuando medie citación.
- La intervención obligada en acto judicial como parte.

- Actuaciones administrativas obligatorias siempre que se justifique que no pueden realizarse fuera de la jornada laboral.
- Cumplimiento de un deber de carácter cívico que imponga una norma de Derecho público (deber de denuncia de delitos, deber de socorro, acciones ordenadas por Protección Civil).
- Desempeño de un cargo público para el que se haya sido elegido, designado o nombrado.

l) Las trabajadoras embarazadas, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, podrán ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo imprescindible, siempre que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

m) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora, al comienzo o al final de la jornada normal, con la misma finalidad, o acumular dicha fracción de tiempo para disfrutar el equivalente de todo el período de cuidado del lactante que le corresponda en días completos.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

n) En el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

o) Los trabajadores con hijos menores de 16 años dispondrán de un crédito de hasta 12 horas al año para acompañar a éstos al médico especialista. Las referidas consultas deberán quedar justificadas convenientemente.

Asimismo, aquellos trabajadores con padres mayores de 70 años dispondrán de 12 horas al año, para lo cual deberán realizar la correspondiente petición aportando la documentación acreditativa. Las referidas consultas de médico especialista deberán quedar justificadas convenientemente.

Igualmente, aquellos trabajadores con familiares dependientes (con la correspondiente acreditación de dependencia) dispondrán de 12 horas al año, para lo cual deberán realizar la correspondiente petición aportando la documentación acreditativa. Las referidas consultas de médico especialista deberán quedar justificadas convenientemente. Este permiso se podrá disfrutar también para acudir a las citas con los profesionales cualificados que sean necesarias para el reconocimiento del grado de dependencia y discapacidad igual o superior al 33 % de los familiares dependientes.

p) Los trabajadores que tengan a su cargo menores en acogimiento tutelados dispondrán de diez horas al año para acudir a los órganos de seguimiento del acogimiento cuando sean requeridos para ello.

q) Un día por matrimonio de hijo.

r) Por el tiempo indispensable para acompañar a padres, hijos, cónyuge, pareja de hecho o conviviente a la realización de las siguientes pruebas diagnósticas: Amniocentesis, biopsia, endoscopia y cateterismo.

s) Incorporación voluntaria progresiva al trabajo, sin disminución salarial tras un alta por enfermedad grave y/o tratamientos invasivos: 50 % de la jornada ordinaria durante la primera semana, 75 % de la jornada ordinaria durante la segunda semana, y 100 % de la jornada a partir de la tercera semana tras la incorporación.

t) Por el tiempo necesario para acompañar a padres, hijos, hermanos, cónyuge, pareja de hecho o conviviente a tratamientos para procesos oncológicos.

u) Reducción del 50 % de la jornada de trabajo diaria sin disminución proporcional del salario para aquellos trabajadores que tengan hijos hospitalizados hasta los 18 años de edad, y por un plazo máximo 15 días hábiles, en el año natural.

v) Asistencia a consulta médica de cualquier especialidad excepto odontología, podología y rehabilitación que necesariamente deba realizarse dentro de la jornada laboral por un tiempo de 3 horas por consulta como máximo. Este tiempo máximo se ampliará en los casos en que se acredite mediante documento expedido por el centro sanitario que la atención sanitaria ha tenido una duración mayor.

A efectos de lo establecido en el presente artículo, se considerará pareja de hecho aquella que esté inscrita en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia, y conviviente, a las personas que convivan en pareja, de forma libre, pública y notoria, vinculadas de forma estable, al menos durante un período ininterrumpido de doce meses, existiendo una relación de afectividad. La convivencia se acreditará mediante el empadronamiento de ambos convivientes en la misma vivienda y, en todo caso, deberán constar inscritos en los sistemas de la empresa en el momento de producirse el hecho causante del permiso.

Determinados supuestos de suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto.

En los supuestos de nacimiento, de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, se estará a lo dispuesto en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente mejora:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas.

Igualmente, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento cada adoptante, guardador o acogedor dispondrá de un periodo de suspensión del contrato de trabajo de dieciséis semanas.

En todos estos casos, al periodo de suspensión del contrato de trabajo de dieciséis semanas se añadirá una semana de permiso retribuido, lo que supone un periodo total de diecisiete semanas.

Licencia sin sueldo.

Para los trabajadores indefinidos fijos de plantilla que hayan superado el periodo de prueba podrán concederse licencias sin sueldo hasta un período máximo de doce meses cada dos años.

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

Cuando el motivo de la licencia sin sueldo sea la realización de una actividad retribuida por cuenta propia o ajena tendrá a efectos de la cotización a la Seguridad Social el tratamiento de una excedencia voluntaria.

**Artículo 33. Excedencia.****Excedencia voluntaria.**

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

Para proceder a su concesión, deberá solicitarse quince días antes de la fecha de inicio.

Sólo en casos excepcionales de reconocida e inaplazable necesidad, debidamente acreditada, podrá solicitarse en un plazo inferior.

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

En ningún caso el trabajador podrá acogerse a otra excedencia hasta no haber cubierto un período de dos años de servicios efectivos prestados a la Empresa, contados a partir de la fecha de reingreso.

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

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

Los trabajadores incursos en incompatibilidad, de conformidad con la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, serán declarados en la situación de excedencia voluntaria regulada en este artículo, ya sea como consecuencia de la opción realizada por ellos mismos, ya sea por la declaración expresa de la Administración competente. En estos supuestos, no será de aplicación el plazo mínimo de un año de servicios prestados que se señala en el párrafo primero, ni los topes de duración mínima y máxima allí indicados.

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

El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su grupo profesional, nivel, subgrupo y área funcional. Si la vacante fuera de inferior grupo profesional al que antes ostentaba, siempre que reúna los requisitos, podrá optar a ella o esperar a que se produzca la vacante que reúna las anteriores condiciones. Este reingreso preferente estará condicionado a la aplicación previa de lo establecido sobre provisión de vacantes en turno de traslado.

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

El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar clasificación profesional a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

**Excedencia forzosa.**

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

A estos efectos, se entiende por cargo público los cargos representativos o electivos como Diputado o Senador de las Cortes Generales, Asambleas Autonómicas, Alcalde y Concejal de Ayuntamiento.

Los cargos de designación política que participan en las decisiones de Gobierno mediante el desempeño personal de los distintos órganos de las Administraciones públicas como es el caso de los siguientes cargos orgánicos:



Miembros del Gobierno, Secretarios de Estado, Subsecretarios, Secretarios Generales, Directores Generales, cargos equivalentes de las Administraciones autonómicas o municipales, Delegados del Gobierno, Directores o Delegados provinciales y demás altos cargos.

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

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. En los casos de personal de estructura y apoyo a estructura, el reingreso se producirá en un puesto de trabajo de la misma localidad, en las condiciones y con las retribuciones consolidadas que le correspondieran.

Excedencias especiales.

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

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

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

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

La reincorporación se realizará de forma automática y durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, nivel, subgrupo, área funcional, jornada y centro de trabajo.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

2. Teniendo en cuenta la situación extraordinaria que concurre en aquellos empleados que siendo Funcionarios de Cuerpos del Estado o propios del Canal, ejercitaron la opción de permanecer en el Canal de Isabel II con sujeción a las normas de índole laboral, de conformidad con la Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto 1091/1977, de 1 de abril, la Empresa concede exclusivamente a este tipo de empleados el derecho a solicitar excedencia voluntaria por tiempo ilimitado, de tal forma que puedan pedir su reingreso con los mismos derechos y obligaciones que se establecen para los supuestos de excedencia voluntaria.

3. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, a un período de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses.

Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar por periodos de tres meses hasta un máximo de dieciocho, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Durante el período inicial de 6 meses, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñara, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, pudiendo asistir a cursos de formación a cuya participación sea convocada, si así lo



solicita. Transcurridos los primeros 6 meses, se mantendrá el derecho de reingreso exclusivamente en un puesto del mismo grupo profesional.

Excedencia por servicios en el Grupo Canal.

El trabajador indefinido fijo de plantilla que pase a prestar sus servicios en el Ente Público o cualquier empresa del Grupo Canal, mantendrá suspendido su contrato de trabajo con derecho al reingreso en los términos que a continuación se indican, así como al cómputo de antigüedad durante el tiempo que permanezca como trabajador transferido.

Al concluir la prestación de servicios en la empresa de destino del Grupo Empresarial, el trabajador podrá reingresar si lo solicita dentro del mes siguiente a que se produzca el cese por causas no imputables al mismo.

Agotado este plazo sin que se haya efectuado la petición de reingreso, la relación laboral del trabajador con esta Empresa quedará extinguida.

Las condiciones laborales de reingreso en la Empresa serán las que tenga consolidadas teniendo en cuenta que el tiempo de esta excedencia se computa a los efectos de la consolidación prevista en el artículo 67.4.

Durante los dos primeros años percibirá un complemento personal transitorio cuya aplicación permita mantener el nivel retributivo que el trabajador ostentaba en el momento de pasar a la situación de excedencia, en caso de que no se le destine a un puesto de igual o mayor nivel retributivo.

El despido disciplinario declarado, en su caso, procedente por la jurisdicción social durante el ejercicio de esta excedencia extinguirá el derecho de reingreso en Canal de Isabel II.

### TÍTULO III

#### Clasificación profesional

Artículo 34. *Grupos profesionales.*

El personal sujeto al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo quedará clasificado en alguno de los siguientes siete grupos profesionales y en una de las tres áreas funcionales que se indican, en función de los factores de encuadramiento que se señalan en el artículo 35.

#### *Clasificación profesional*

Grupo profesional		Áreas funcionales		
Denominación	Subgrupo	Técnica	Administrativa	Operaria
ESTRUCTURA Y APOYO A ESTRUCTURA.	A			
	B			
TITULADO UNIVERSITARIOS.	A			
	B			
MANDOS INTERMEDIOS.	A			
	B1			
	B2			

Grupo profesional		Áreas funcionales		
Denominación	Subgrupo	Técnica	Administrativa	Operaria
PERSONAL TÉCNICO	A			
	B			
	C			
	D			
ADMINISTRATIVOS.	A			
	B1			
	B2			
OFICIALES.	A1			
	A2			
	B1			
	B2			
PERSONAL AUXILIAR.	A1			
	A2			
	B			

En el anexo IV del presente convenio se incluye, a título meramente descriptivo, el encuadramiento en los grupos profesionales y las áreas funcionales señaladas, con las denominaciones de los diferentes puestos de trabajo recogidos en la Plantilla de la empresa.

Artículo 35. *Factores de encuadramiento dentro de la estructura de clasificación profesional.*

1. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura de clasificación profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada una de ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y titulación.

2. En la valoración de los factores de encuadramiento anteriormente mencionados se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

a) Conocimientos y experiencia: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida previamente y la dificultad que comporta la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) Responsabilidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del o la titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

g) Titulación: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta la titulación que posea el trabajador o trabajadora.

#### Artículo 36. Niveles académicos.

Se establecen los niveles académicos mínimos requeridos para el acceso a los diferentes grupos profesionales para el acceso a Canal de Isabel II desde el exterior de la empresa.

#### Clasificación profesional

Grupo profesional		Niveles académicos turno libre. Titulación mínima requerida
Denominación	Subgrupo	
ESTRUCTURA Y APOYO A ESTRUCTURA.	A	Titulación universitaria de primer ciclo, o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o títulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completados con formación y experiencia específica en el puesto de trabajo.
	B	Titulación universitaria de primer ciclo, o estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o títulos universitarios de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior, completados con formación y experiencia específica en el puesto de trabajo.
TITULADOS UNIVERSITARIOS.	A	Titulación universitaria segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior.
	B	Titulación universitaria de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio.
MANDOS INTERMEDIOS.	A	Titulación de ciclo formativo de grado superior o formación profesional de 2.º grado.
	B1	
	B2	
PERSONAL TÉCNICO	A	Titulación de ciclo formativo de grado superior o formación profesional de 2.º grado.
	B	
	C	
	D	
ADMINISTRATIVOS.	A	Titulación de ciclo formativo de grado superior, formación profesional de 2.º grado o bachiller o sus respectivas equivalencias a efectos laborales.
	B1	Titulación de ciclo formativo de grado medio, formación profesional de 1.º grado, o sus respectivas equivalencias a efectos laborales.
	B2	
OFICIALES.	A1	Titulación de ciclo formativo de grado superior o formación profesional de 2.º grado o Titulación de ciclo formativo de grado medio o formación profesional de 2.º grado o 1.º grado.
	A2	
	B1	Titulación de ciclo formativo de grado medio, formación profesional de 1.º grado.
	B2	

Grupo profesional		Niveles académicos turno libre. Titulación mínima requerida
Denominación	Subgrupo	
PERSONAL AUXILIAR.	A1	Titulación de ciclo formativo de grado medio, formación profesional de 1.º grado, título de graduado escolar, título de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), certificado de escolaridad o equivalente.
	A2	
	B	

La titulación exigible, según los diversos grados académicos y/o ramas/familias profesionales oficiales, estará en función del contenido del puesto, quedando indicada como requisito de titulación en las bases del correspondiente proceso selectivo externo, estos procesos selectivos podrán incluir requisitos de formación y experiencia mínimos que completen el perfil básico del puesto.

Las equivalencias, reconocimientos y homologaciones de los títulos académicos se regirán por las normas que establezca el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades o aquel que tenga atribuida tales competencias a título estatal.

**Artículo 37. Definición de los grupos profesionales.**

1. El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en la empresa.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:

a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

b) Áreas funcionales y especialidades: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

Las áreas funcionales, comunes a todos los grupos profesionales, son las siguientes:

1.º) Técnica: incluye funciones, tareas y cometidos de carácter eminentemente técnico, para cuya realización se precisa un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, o certificado de profesionalidad equivalente.

2.º) Administrativa: incluye funciones, tareas y cometidos relativos a la administración, organización, gestión económica y del personal para cuya realización se requiere un cierto grado de cualificación, experiencia y aptitudes adquiridas mediante título universitario (grado, máster o doctorado), formación profesional de grado medio o superior, certificado de profesionalidad equivalente o Enseñanza Secundaria Obligatoria.

3.º) Operaria: incluye las funciones y tareas que, no formando parte de las anteriores, son desarrolladas por personal que, con cierto grado de formación y en base a sus conocimientos, realizan cometidos correspondientes a las especialidades calificadas como tales en el presente convenio colectivo.

c) Especialidad: la agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.

3. El contenido básico de la prestación laboral individualmente vendrá determinado por la adscripción del trabajador a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. El trabajador deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio colectivo.

4. El criterio de adscripción de la persona trabajadora a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas.

Asimismo, el criterio de adscripción de un puesto de trabajo u ocupación específica a un área funcional vendrá determinado por el tiempo de trabajo, respecto de la jornada anual, dedicado a las funciones contenidas en el mismo.

5. El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasificará en razón de la función desempeñada en los grupos profesionales aquí establecidos:

Estructura y apoyo a estructura:

Este grupo profesional se divide a su vez en dos niveles (A y B), en función de la adscripción o no del puesto al organigrama jerárquico de la empresa.

Nivel A: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad que coinciden con la organización jerárquica recogido en el organigrama de la empresa. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello asumiendo con carácter general responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos. Tendrán esta consideración los contemplados en el anexo VI.

Nivel B: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas que integran responsabilidades sobre planificación, organización, dirección y coordinación, con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello asumiendo con carácter general responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos. Tendrán esta consideración los contemplados en el anexo V.

Titulados universitarios:

Este grupo profesional se divide a su vez en dos niveles (A y B), en función de la titulación requerida para su desempeño, indicadas en el artículo 36 niveles académicos, y su grado de complejidad técnica o de gestión, iniciativa, responsabilidad y mando.

Sus funciones suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o varias áreas funcionales. Podrá conllevar responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores y colaboradoras.

Mandos intermedios:

Este grupo profesional se divide a su vez en tres niveles (A, B1 y B2), en función de la titulación requerida y su grado de iniciativa, responsabilidad y mando:

Nivel A: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por otros trabajadores.

Nivel B1: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por otros trabajadores.

Nivel B2: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa. Pueden tener

una supervisión directa sobre el trabajo realizado por otros trabajadores de los grupos profesionales administrativo nivel B2 y personal auxiliar.

#### Personal técnico:

Este grupo profesional se divide a su vez en cuatro niveles (A, B, C, y D), en función de la complejidad técnica, conocimientos y experiencia exigida para su adecuado desempeño, el grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad requerida en la función.

Nivel A: Funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas y muy especializadas que pueden conllevar un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.

Nivel B: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos que pueden ser de naturaleza heterogénea, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa y suponen la integración coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por otros trabajadores internos o externos, puede conllevar un elevado contenido en interrelación humana.

Nivel C: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por otros trabajadores internos o externos, puede conllevar un alto contenido en interrelación humana.

Nivel D: Funciones que integran gestión de procesos y procedimientos complejos de naturaleza homogénea, que requieren amplios conocimientos, así como de iniciativa.

#### Administrativos:

Este grupo profesional se divide a su vez en tres niveles (A, B1 y B2), en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel A: Tareas que consisten en la ejecución de procesos y operaciones de carácter administrativo que, aún en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden conllevar un alto contenido en interrelación humana

Nivel B1: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Nivel B2: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

#### Oficiales:

Este grupo profesional, integra con carácter general funciones de mantenimiento, explotación, operación, ejecución y control de infraestructuras, equipos e instalaciones, se divide a su vez en cuatro niveles (A1, A2, B1 y B2), en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel A1: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aún en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que pueden tener encomendada la supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores o colaboradoras.

Nivel A2: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aún en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

Nivel B1: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Nivel B2: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos



profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Personal Auxiliar:

Este grupo profesional se divide a su vez en tres niveles (A1, A2 y B), en función de su grado de la complejidad de las tareas, del grado de supervisión y del requerimiento de esfuerzo físico o atención.

Nivel A1: Funciones que suponen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Nivel A2: Funciones que suponen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con total dependencia o supervisión, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Nivel B: Funciones que suponen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con total dependencia o supervisión, que requieran exclusivamente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

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

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

La anterior definición de los grupos profesionales tiene carácter indicativo, debiendo, por tanto, entenderse dentro de su contenido cualquier función análoga no descrita. No obstante, para que proceda la aplicación analógica se deberán tener en cuenta los factores de encuadramiento ya indicados.

Artículo 38. *Puestos de trabajo.*

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

Las actividades a realizar en cada puesto o grupo de puestos de trabajo se recogerán en el correspondiente Manual de Funciones. El citado manual deberá estar disponible para su estudio por la Comisión Paritaria, en el ámbito temporal de vigencia del presente Convenio Colectivo.

## TÍTULO IV

### Selección y aprendizaje

#### CAPÍTULO I

#### Selección

##### *Sección 1.ª Contratación por tiempo indefinido*

Artículo 39. *Principios generales.*

1. Canal de Isabel II, como sociedad mercantil integrada en el sector público y, de conformidad con lo establecido en el artículo 103 de la Constitución, en la disposición adicional primera del Estatuto Básico del Empleado Público y en su artículo 55, cumplirá

en la provisión de los puestos de trabajo vacantes los principios de igualdad, mérito y capacidad. Asimismo, se tendrán en cuenta el resto de principios establecidos en el artículo 55.2 del citado Estatuto Básico.

2. El orden de provisión de vacantes, salvo para los puestos de trabajo de libre designación y, la reasignación de recursos excedentes por cualquier causa, y, en su caso, los procedimientos especiales autorizados por la Comunidad de Madrid, será el siguiente:

- 1.º Turno de traslado.
- 2.º Turno de promoción interna.
- 3.º Turno libre.

Mientras subsistan las restricciones a la contratación indefinida establecidas por la Legislación presupuestaria del Estado y la Comunidad de Madrid, únicamente podrán convocarse en turno libre los puestos de trabajo que sean previamente autorizados por la Comunidad de Madrid hasta el límite de la tasa de reposición u otros criterios limitativos que pudieran imponerse en futuras normas.

#### Artículo 40. *Turno de traslado.*

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

1. Requisito mínimo.

Llevar, al menos, un año como trabajador indefinido fijo de plantilla ocupando el actual puesto de trabajo clasificado en el mismo grupo profesional, área funcional y con análoga denominación de puesto y funciones a las correspondientes a la vacante convocada, excepto cuando el trabajador haya sido trasladado en aplicación del artículo 20.3.c) en cuyo caso no será exigible el plazo de un año.

No obstante, los trabajadores que desempeñen los puestos de trabajo de jefe de equipo administrativo comercial y administrativo comercial, para poder trasladarse a otro puesto de trabajo, respectivamente, de jefe de equipo administrativo y administrativo, deberán haber permanecido, al menos, cuatro años en el desempeño de aquéllos.

El requisito mencionado deberá cumplirse en el momento de la finalización del plazo de presentación de instancias del proceso selectivo.

2. Fase de concurso.

Para la elección del candidato se valorarán los siguientes factores, hasta un máximo de 100 puntos:

2.1 Mejora en la distancia: Desde el domicilio al centro de trabajo solicitado respecto al actual (km). Se valorará con 0,5 puntos por cada kilómetro de mejora hasta un máximo de 50 puntos.

$\text{Distancia} = \text{Km (casa al CT actual)} - \text{km (casa al CT solicitado)}$

2.2 Antigüedad en el destino: Hace referencia a los años de permanencia en el mismo destino (centro de trabajo y dirección/subdirección/área) al que pertenezca el trabajador. Se valorará con 1,25 puntos por año, o la fracción que resulte por día trabajado, hasta un máximo de 25 puntos (20 años).

2.3 Antigüedad en el puesto: Años de permanencia en el mismo puesto, que permitirá reconocer los años de experiencia del trabajador. Se valorará con 1,25 puntos por año, o la fracción que resulte por día trabajado, hasta un máximo de 25 puntos (20 años).

### 3. Prueba de conocimientos.

En el caso de vacantes del grupo profesional de titulados universitarios, si las circunstancias de adecuación del puesto lo exigieran, el grado de especialización requerida, la diversidad de titulaciones admisibles para el perfil del puesto, u otras circunstancias lo exigieran, podrá requerirse la superación de una prueba que acredite los conocimientos específicos relacionados con la actividad a desarrollar.

Para los puestos de jefe de equipo administrativo, si las circunstancias de adecuación del puesto lo exigieran, el traslado se complementará con una prueba que acredite los conocimientos específicos relacionados con la actividad a desarrollar en el puesto de trabajo convocado.

Estas pruebas se registrarán por las normas establecidas para las pruebas teórico-prácticas recogidas en el turno de promoción interna. Asimismo, en estos procesos se constituirá un órgano de selección que se registrará por las normas establecidas para el turno de promoción interna, que sustituirá a la comisión de traslados.

El órgano de selección que confeccione y corrija las pruebas realizará también la valoración de méritos.

Esta prueba tendrá un valor máximo de 100 puntos.

### 4. Adjudicación de plaza.

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

1.º Traslados forzosos, no se aplicará en el caso de que el trasladado hubiera optado por la opción de indemnización completa y no la de kilometraje día.

2.º Puntuación en la prueba de conocimientos (si procede).

3.º Valoración de conocimientos o experiencia relacionados con el destino solicitado.

4.º Mayor Antigüedad.

5.º Mayor edad.

4.2 Una vez efectuada por la Comisión de Traslados la propuesta de adjudicación de puestos se entiende irrenunciable, salvo que concurren causas de fuerza mayor, circunstancias personales u organizativas debidamente justificadas y en todo caso, se cuente con el acuerdo de la mencionada Comisión, aquélla se entiende como irrenunciable.

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

### Artículo 41. Turno de promoción interna.

Para la cobertura de los diferentes puestos de trabajo, salvo los clasificados en el grupo profesional estructura y apoyo a estructura, será necesario superar las diferentes pruebas que se establezcan en las bases del proceso selectivo.

Podrán participar los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo con relación jurídico-laboral de carácter indefinida fijo de plantilla que se encuentren en activo, en excedencia por cuidado de hijos, por cuidado de familiares o por razón de violencia de género, siempre que se haya superado el correspondiente período de prueba.

Si una vez resueltos los procesos selectivos en turno de promoción interna, quedarán vacantes no cubiertas, previamente convocadas en dicho turno, y procediera su publicación en turno libre, no podrán participar en éste nuevo turno, los trabajadores indefinidos fijos de plantilla.

### 1. Requisitos mínimos.

a) No desempeñar puesto de trabajo, de igual perfil profesional ni ostentar igual grupo profesional y especialidad.

b) Poseer el nivel de titulación exigida en el artículo 36 de niveles académicos en la rama o familia profesional adecuada al puesto convocado. Para los grupos profesionales de auxiliares, oficiales, administrativos, personal técnico y mandos intermedios, las bases de la convocatoria podrán permitir la sustitución de este requisito por tener acreditado un mínimo de 100 horas de formación en conocimientos específicos contenidos en el programa del proceso selectivo o poseer la experiencia exigida en las bases del mismo. En este caso, las bases de la convocatoria especificarán el tipo de formación y las materias que se considerarán válidas.

De igual modo para los puestos clasificados en el grupo profesional de titulados universitarios subgrupo A, cuando así lo prevean las bases, se podrá acceder con una titulación universitaria de graduado, diplomado, ingeniero técnico o arquitecto técnico, relacionada con la titulación superior exigida, siempre que se acredite un mínimo de 500 horas de formación en materias relacionadas con los conocimientos necesarios señalados en las bases del proceso selectivo o una experiencia mínima de tres años como titulado medio en tareas relacionadas con las funciones del puesto. En este caso, las bases de la convocatoria especificarán el tipo de formación y las materias que se considerarán válidas.

Para acreditar las horas de formación señalada en los párrafos anteriores será necesario presentar el certificado de aprovechamiento de los cursos realizados.

c) Estar en posesión del permiso de conducir B, cuando se indique en las bases, excepto para trabajadores con discapacidad cuando las bases los eximan.

d) Los requisitos mencionados deberán cumplirse en el momento de la finalización del plazo de presentación de instancias del proceso selectivo.

### 2. Pruebas teórico-prácticas.

Permitirán evaluar tanto, los conocimientos teóricos generales relacionados con el puesto, como la aplicación de los mismos y la habilidad o destreza en el ejercicio profesional. Estas pruebas serán obligatorias para todos los aspirantes.

Tendrán carácter eliminatorio, valorándose en concordancia con el tipo de pruebas que establezca el órgano de selección. Para superar estas pruebas será necesario obtener una puntuación igual o superior al 50 % de la puntuación máxima de las pruebas.

Si por consideraciones concretas del proceso selectivo, como puede ser el número de aspirantes, la especial dificultad, la cualificación, la especialización técnica o experiencia requerida u otras que así lo aconsejen, se hiciera necesario subdividir las pruebas teórico-prácticas en dos o más pruebas claramente diferenciadas, el órgano de selección podrá hacer eliminatoria cada una de ellas.

Esta prueba tendrá un valor de 10 puntos.

### 3. Pruebas psicotécnicas de evaluación de potencial y competencias.

Al objeto de garantizar la correcta adecuación de los candidatos en aquellos puestos de titulados universitarios y mandos intermedios, por requerir estos puestos de especial responsabilidad, capacidad para el manejo de equipos o superior especialización, se establecerán, para este colectivo, pruebas psicotécnicas de evaluación de potencial y competencias que serán contratadas con entidades especializadas. Estas pruebas serán de carácter eliminatorio, siendo necesario obtener una puntuación del 50 % para superarla, que tendrán un valor máximo de 5 puntos para titulados universitarios y mandos intermedios.

Todos los candidatos propuestos por el órgano de selección realizarán evaluación de potencial y competencias.

#### 4. Adjudicación de plaza.

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

En caso de igualdad en las puntuaciones finales se aplicarán sucesivamente los siguientes criterios de desempate:

- 1.º Mayor puntuación en las pruebas teórico-prácticas.
- 2.º Mayor puntuación en las pruebas de evaluación de potencial y competencias (si procede).
- 3.º Mayor antigüedad en la empresa.
- 4.º Mayor edad.

#### 4.2 Orden de las pruebas.

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

#### Artículo 42. *Turno libre.*

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

#### 1. Requisitos mínimos.

- a) No ser trabajador de Canal de Isabel II con relación jurídico-laboral de carácter indefinida fijo de plantilla.
- b) No haber sido despedido por razones disciplinarias de Canal de Isabel II.
- c) Poseer la titulación y experiencia requeridas, en su caso, en las bases del proceso selectivo.
- d) Estar en posesión del carnet de conducir B, cuando se indique en las bases.
- e) Para los puestos del grupo profesional de titulados universitarios, subgrupo A, cuando sea necesario para el desempeño del puesto, las bases podrán establecer como requisito contar con un nivel de inglés equivalente a B2 del marco común europeo de referencia para las lenguas.

El requisito del apartado d) podrá ser eximido para las plazas que se convoquen como reserva para personas con discapacidad, según establezcan las bases de las respectivas convocatorias.

#### 2. Fase de pruebas.

##### 2.1 Pruebas teórico-prácticas.

Permitirán evaluar tanto, los conocimientos teóricos generales relacionados con el puesto, como la aplicación de los mismos y la habilidad o destreza en el ejercicio profesional. Estas pruebas serán obligatorias para todos los aspirantes.

Tendrán carácter eliminatorio, valorándose en concordancia con el tipo de pruebas que establezca el órgano de selección. Para superar estas pruebas será necesario obtener una puntuación igual o superior al 50 % de la puntuación máxima de las pruebas.

Si por consideraciones concretas del proceso selectivo, como puede ser el número de aspirantes, la especial dificultad, la cualificación, la especialización técnica o experiencia requerida u otras que así lo aconsejen, se hiciera necesario subdividir las pruebas teórico-prácticas en dos o más pruebas claramente diferenciadas, el órgano de selección podrá hacer eliminatoria cada una de ellas.

Esta prueba tendrá un valor de 10 puntos.

## 2.2 Pruebas de evaluación de potencial y competencias.

Finalizadas las pruebas teórico-prácticas, en los procesos selectivos para grupos profesionales de titulados universitarios, mandos intermedios se realizarán pruebas de evaluación de potencial y competencias a los candidatos que hayan superado las pruebas anteriores.

Estas pruebas permitirán evaluar el potencial y competencias de los candidatos para valorar su adecuación al puesto y serán realizadas por técnicos cualificados en esta materia, designados por la dirección de la empresa. Finalizadas estas pruebas, el resultado será comunicado al órgano de selección a efectos de su publicación.

Estas pruebas tendrán un valor máximo de 5 puntos y serán de carácter eliminatorio siendo necesario obtener una valoración mínima del 50 % del valor de la prueba para considerarse superada.

## 2.3 Pruebas de inglés.

Para aquellos candidatos que no puedan acreditar el nivel de inglés mediante los certificados o títulos que se especifiquen en las bases de los procesos selectivos, la empresa convocará una prueba específica al efecto, que podrá encargar a una entidad acredita.

Esta prueba tendrá carácter eliminatorio y se calificará como apto o no apto.

## 2.4 Pruebas previas.

En función del número de candidatos inscritos que cumplan los requisitos, la empresa se reserva la facultad de realizar una primera prueba de aptitudes o actitudes que tendrá carácter eliminatorio. La realización de estas pruebas podrá ser mediante herramientas telemáticas en modalidad *on-line*.

Si fuera necesaria su realización se valorará como superada o no superada, en relación la puntuación de corte que se establezca para cada proceso.

## 3. Adjudicación de plaza.

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

En este turno, dado que no es público ni el destino, ni la ubicación del centro de trabajo ni la jornada del puesto, se realizará preferentemente por elección de los aspirantes según el orden final del proceso selectivo y el número de plazas disponibles en el momento en que este finaliza.

Asimismo, y para el grupo profesional de titulados universitarios, si las circunstancias del proceso selectivo lo requieren, se podrán realizar pruebas específicas complementarias en función de las especialidades requeridas al objeto de conseguir una mayor adecuación de los candidatos aprobados al puesto a ocupar.

En caso de igualdad en las puntuaciones finales se aplicarán sucesivamente los siguientes criterios de desempate:

- 1.º Mayor puntuación en las pruebas teórico-prácticas.
- 2.º Mayor puntuación en las pruebas de evaluación de potencial y competencias (si procede).
- 3.º De persistir el empate, se atenderá al orden alfabético a partir de la letra que haya resultado elegida en el sorteo que anualmente se realiza para el desarrollo de los procesos selectivos de la Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid. En cada proceso selectivo regirá el último sorteo que haya sido publicado en el BOCM con anterioridad a la fecha de publicación del proceso.

3.2 El orden de las distintas pruebas a realizar se determinará en función de las características de cada proceso selectivo.



Artículo 43. *Procedimientos especiales.*

Si se aprobase alguna norma que autorizase procedimientos especiales de contratación indefinida, como el denominado procedimiento de consolidación de empleo, se establecerá un sistema específico de cobertura en turno libre de las plazas que así se aprueben.

En este sistema, será obligatorio celebrar las pruebas establecidas para el turno libre, si bien se incluirá la valoración del mérito de experiencia dentro del procedimiento de selección, mérito que contemple la valoración de la experiencia en la empresa, en el puesto de trabajo convocado y en el área de actividad donde se ubica la vacante a cubrir.

En el caso de que en el futuro se autorizasen otros procedimientos especiales, corresponderá a la Comisión Paritaria ajustar el procedimiento general establecido en este convenio a las peculiaridades de la autorización otorgada.

Artículo 44. *Turno de promoción interna y turno libre.*

Se podrán publicar, con el acuerdo del Comité de Empresa, procesos selectivos en turno de promoción interna y turno libre conjuntamente. Los requisitos de admisión serán específicos para cada turno. Los aspirantes presentados en cada una de ellas realizarán las mismas pruebas teórico-prácticas y las de potencial y competencias que corresponda en cada caso.

Una vez corregidas y valoradas las pruebas, los aspirantes en turno de promoción interna que superen el proceso selectivo tendrán prioridad en la ocupación y elección de las vacantes convocadas hasta completar, en su caso, el número de vacantes reservadas a ese turno.

Artículo 45. *Anuncio de las plazas.*

Las plazas objeto de proceso selectivo por turno de traslado, de promoción interna y de turno libre se anunciarán, al menos y sin perjuicio de darles mayor difusión por otros medios, en todos los centros de trabajo, así como en la web interna para el traslado y promoción interna, y en la web externa para el turno libre. Previamente se informará al Comité de Empresa para que, en el plazo de dos días hábiles, excluyendo sábados, domingos y festivos, pueda realizar las observaciones oportunas, y designar los correspondientes vocales.

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

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

1. Turno de traslado.
  - a) Denominación del puesto y grupo profesional, puesto de trabajo y especialidad (si procede).
  - b) Destino, centro de trabajo y término municipal.
  - c) Jornada de trabajo.
  - d) Requisitos que habrán de cumplir los aspirantes.
  - e) Baremo profesional para la fase de concurso.
  - f) Plazo de admisión de solicitudes y fecha de finalización del mismo.

Se podrán convocar procedimientos especiales de traslado, en los que no sea necesario que consten los apartados a), b) y c) anteriores. Para su aplicación será necesario un acuerdo en la comisión paritaria que regulará este procedimiento especial.

2. Turno de promoción interna y de turno libre.
  - a) Denominación del puesto, indicando el grupo profesional que le corresponde.
  - b) Destino, centro de trabajo y término municipal (solo en promoción interna)
  - c) Jornada de trabajo.
  - d) Requisitos que habrán de cumplir los aspirantes.
  - e) Pruebas a realizar, puntuación de las mismas.
  - f) Conocimientos mínimos necesarios sobre los que versarán las pruebas teórico-prácticas.
  - g) Actividades a realizar.
  - h) Composición del órgano de selección.
  - i) Plazo de admisión de solicitudes y fecha de finalización del mismo.

#### Artículo 46. Órganos de selección.

##### 1. Comisión de traslados.

Compuesta por tres representantes de la Dirección de la Empresa y dos del Comité de Empresa, será la encargada de valorar los méritos alegados por los aspirantes en el turno de traslado y, en su caso, realizar y valorar las pruebas que se establezcan, salvo en los traslados que requieran prueba de conocimientos, en los que asumirá la función el órgano de selección que se designe conforme al siguiente apartado.

##### 2. Órgano de selección.

Compuestos por cinco vocales, tres nombrados por la Dirección de la Empresa y dos nombrado por el Comité de Empresa, serán los encargados de elaborar y calificar las pruebas teórico-prácticas en los procesos selectivos de promoción interna, turno libre y traslados, cuando proceda.

Uno de los vocales nombrados por la Dirección realizará además las funciones de presidente del órgano de selección, quien, en todas y cada una de las fases del proceso selectivo, velará por el deber de sigilo profesional a que vienen obligados todos los miembros del órgano de selección. Para realizar las funciones de secretario se designará a un miembro del órgano de selección, que levantará acta de los acontecimientos en cada sesión. Asimismo, la Dirección de la empresa podrá designar un asesor técnico que, sin ser parte del órgano de selección, auxilie a este en el ejercicio de sus funciones y seguimiento del proceso.

Los vocales serán trabajadores indefinidos-fijos de plantilla adscritos a puestos de igual o superior grupo profesional y especialidad que la correspondiente a la plaza convocada, o que, ocupen puestos clasificados en el grupo profesional de personal de estructura relacionados con la vacante convocada, no será de aplicación al vocal designado por la Dirección como presidente. En los supuestos en que no sea posible cumplir el requisito de especialidad, se designará a quien la posea más afín con la plaza convocada.

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

Cuando concurren circunstancias que así lo aconsejen, el órgano de selección podrá acordar recibir el asesoramiento de algún profesional o entidad ajena a la empresa para la preparación y realización de las pruebas, lo que solicitará previamente a la Dirección.

En la sesión de constitución, los miembros del órgano de selección formularán declaración donde manifiesten no tener interés o motivación material o personal de ningún tipo que pudiera condicionar sus actuaciones en el ejercicio de esta responsabilidad, ni haber realizado funciones de preparación de candidatos a procesos selectivos de Canal en los tres años anteriores a la publicación del correspondiente proceso selectivo.

Artículo 47. *Procedimiento de preparación de las pruebas.*

Salvo que circunstancias excepcionales exijan otra cosa, el contenido de las pruebas teórico-prácticas será fijado por el órgano de selección el mismo día de celebración de las pruebas, custodiado por el presidente del órgano de selección incluso aunque fueran necesarias operaciones de reprografía y entregado acto seguido a los aspirantes para su realización.

En el supuesto de que la fijación del contenido del examen requiriera de una preparación previa, el órgano de selección deberá justificarlo debidamente y quedará constancia de dicha justificación en la oportuna acta. Se fijarán en una reunión previa los criterios generales a los que deberán ajustarse las diferentes propuestas. La prueba que finalmente se elabore será el resultado de elegir, el mismo día de celebración de la prueba, mediante sorteo u otro procedimiento en el que intervenga el azar alguna de las propuestas de los miembros del órgano de selección en las que, además, se incluirán modificaciones para asegurar que la prueba finalmente realizada no sea idéntica a ninguna de las propuestas.

En la sesión de realización del ejercicio, y con antelación suficiente al momento de citación de los aspirantes, se reunirá el órgano de selección a fin de determinar el contenido del examen. A estos efectos, si de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior los diferentes integrantes del órgano de selección hubieran elaborado las oportunas propuestas, las mismas serán objeto de discusión y posterior votación, debiendo procurarse que el ejercicio o ejercicios que se sometan a los aspirantes no coincidan plenamente con los propuestos por cualquier miembro del órgano. En este sentido, una vez definidas las propuestas que servirán de base a los exámenes, se procederá a introducir las variaciones que se estimen convenientes para su modificación y mejora y evitar que sean idénticas a ninguna de las propuestas.

Bajo su responsabilidad, el presidente adoptará las medidas de seguridad que estime oportunas a fin de garantizar el máximo rigor en el proceso de elaboración y custodia de los ejercicios.

Finalizadas las actuaciones del órgano de selección, éste remitirá a la Dirección de la Empresa la relación de aspirantes que han superado las pruebas teórico-prácticas, continuando el proceso selectivo con el conjunto de pruebas que son competencia de la Dirección de la empresa.

Una vez finalizado el proceso selectivo, la Dirección de la Empresa remitirá copia del acta final al Comité de Empresa. Asimismo, le informará de los aspirantes que, habiendo superado las pruebas de los procesos selectivos del turno de turno libre, no obtuvieron plaza.

El nombramiento como miembro del órgano de selección será irrenunciable salvo causa justificada documentalmente o por aplicación de lo señalado en el párrafo tercero del apartado 2 del artículo 47. Los exámenes se podrán realizar fuera de la jornada laboral de los miembros del órgano de selección. Se establece una compensación económica de 35 euros para cada uno de los miembros del órgano de selección por cada una de las pruebas que preparen, del mismo modo se compensará con 45 euros cada sesión realizada fuera de la jornada de trabajo de los miembros del órgano de selección. Los miembros del órgano de selección percibirán, en su caso, la indemnización correspondiente por gastos de kilometraje.

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

1. Las instancias solicitando tomar parte en los procesos selectivos se presentarán, desde el anuncio del proceso selectivo, en los plazos que se indican:

- Turno traslado: 9 días naturales.
- Turno promoción interna: 9 días naturales.
- Turno libre: 10 días naturales.

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

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

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

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

Transcurrido dicho plazo, se procederá a la publicación de la lista definitiva de aspirantes admitidos.

El lugar, día y hora de celebración de la primera prueba, se publicará con una antelación mínima de ocho días naturales. La celebración de las siguientes pruebas será anunciada oportunamente por el órgano de selección, comunicándola personalmente, siempre que sea posible, a los aspirantes admitidos.

#### Artículo 49. *Aspirantes seleccionados.*

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

Determinados puestos de trabajo de la empresa están expuestos a riesgos de especial intensidad por lo que, en estos casos, con carácter previo a la contratación del aspirante ya seleccionado, éste deberá someterse a un reconocimiento médico que declare su aptitud para el puesto mediante las pruebas que al efecto sean necesarias y que llevará a cabo el Servicio Médico de la empresa. Este reconocimiento será obligatorio en aquellos puestos en cuya convocatoria se haya previsto y que, con carácter general, están identificados en el anexo IX.

La incorporación a los respectivos destinos se producirá, en el plazo de dos meses desde la publicación, por parte de la Dirección, de la relación de aspirantes propuestos para cubrir las plazas convocadas. Transcurrido este plazo, sin causa que lo justifique, el trabajador que haya concurrido por el turno de traslado o de promoción interna comenzará a percibir las retribuciones correspondientes a su nuevo puesto de trabajo.

#### Artículo 50. *Reserva de puntuaciones.*

Cuando así se indique en la convocatoria, a los aspirantes que, habiendo superado las diferentes pruebas, no les sea adjudicada plaza por existir otros con mayor puntuación, se les reservará la puntuación obtenida para vacantes de igual grupo profesional e igual puesto de trabajo o especialidad que la vacante convocada, durante un periodo de un año desde la publicación definitiva de aspirantes aprobados en el proceso selectivo. La reserva de puntuaciones se perderá tanto, por la renuncia a un puesto ofertado, como por la aceptación de otro puesto tras la resolución de un proceso selectivo.

No obstante, lo establecido en el artículo 39.2, considerando que tanto los procesos de traslado con prueba de conocimientos, como los de promoción interna y de turno libre generan esta reserva de puntuaciones, las nuevas vacantes que se convoquen con posterioridad a un proceso de promoción se asignarán a los candidatos aprobados con reserva de puntuaciones. Una vez agotados los candidatos con reserva de puntuaciones del turno de promoción, se convocarán las nuevas vacantes en turno libre. Igualmente, las vacantes que se convoquen con posterioridad al turno libre se asignarán por su orden a los candidatos aprobados con reserva de puntuaciones en dicho turno, sin necesidad

de un nuevo turno de promoción. Antes ofertar estas vacantes en promoción o turno libre, sí será necesario convocar un turno de traslado, salvo que el traslado fuera con prueba de conocimientos.

Artículo 51. *Reclamaciones.*

1. Contra las actuaciones del órgano de selección, se formulará, en primera instancia, reclamación ante dicho órgano en el plazo de dos días hábiles, excluyendo sábados, domingos y festivos, y, ante su resolución se podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa en igual plazo de dos días hábiles, excluyendo sábados, domingos y festivos, y, ante su resolución, se podrán ejercitar las acciones legales pertinentes.

El órgano de selección presentará, si lo solicita el reclamante, el ejercicio realizado y la calificación obtenida. En este caso se citará al reclamante con un plazo dos días hábiles, excluyendo sábados, domingos y festivos, teniéndosele por desistido en caso de no presentarse.

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

Artículo 52. *Libre designación y procedimiento de selección externa específico para los grupos profesionales de estructura y apoyo a estructura.*

Los puestos de trabajo del grupo profesional de estructura y apoyo a estructura podrán ser cubiertos mediante libre designación por la Dirección de la Empresa entre trabajadores con relación jurídico-laboral de carácter indefinida fijo de plantilla.

Quedan incluidos en este procedimiento de selección los puestos de secretaria de presidencia, gerencia y dirección.

También podrán convocarse procesos selectivos al exterior de la empresa para la cobertura de estos puestos. Estos procesos se ajustarán en lo que sea compatible a la regulación establecida en este convenio respecto al turno libre. No obstante, la fase de pruebas teórico-prácticas podrá ser sustituida por una fase de concurso en la que se valore la formación y experiencia previa de los candidatos conforme al baremo que se establezca.

El trabajador que desempeñe un puesto de libre designación podrá ser removido del mismo con carácter discrecional, ocupando, en este caso, otro correspondiente al grupo profesional que se acomode a su titulación académica y experiencia profesional previa.

Artículo 53. *Período de prueba.*

El periodo de prueba se concertará por escrito en el contrato de trabajo.

La duración del período de prueba para el personal de turno libre y contratados temporales, queda establecida como sigue:

- Estructura y apoyo a estructura, y titulados universitarios: 6 meses.
- Resto de grupos: 3 meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo de este.

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

## Artículo 54. *Extinción o suspensión del contrato de trabajo.*

El personal de plantilla que renuncie voluntariamente a seguir prestando sus servicios vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Dirección de la Empresa con un plazo de antelación de veinte días naturales. El incumplimiento de este preaviso dará derecho a descontar de la liquidación del trabajador una cantidad equivalente al importe de su salario por cada día de retraso.

Al causar baja, el trabajador deberá entregar a su responsable inmediato o a quien éste designe todos los elementos que sean propiedad de la Empresa y estuviesen a su cargo, tras inventario y firma de recepción previos a la liquidación de sus labores y extinción de la relación laboral (herramientas, prendas de trabajo, tarjetas de visita e identificación, llaves de taquillas asignadas, teléfonos u otros dispositivos electrónicos móviles, etc.).

Asimismo, al causar baja o quedar suspendido el contrato de trabajo por un tiempo superior a tres meses el trabajador podrá optar por hacer entrega en el Área de Relación con Empleados del Abono Transporte, procediéndose al reembolso de la cantidad proporcional, una vez tramitada con el Consorcio; o bien quedarse en posesión del mismo, en cuyo supuesto, deberá reintegrar la cantidad que corresponda por la parte que haya abonado la empresa desde la fecha de la baja o suspensión del contrato hasta el 31 de diciembre. Esto no será de aplicación en los supuestos de incapacidad temporal ni de maternidad.

### *Sección 2.ª Contratación temporal*

## Artículo 55. *Contratación temporal.*

La selección de personal temporal se efectuará mediante la oferta a candidatos que hayan manifestado su interés en incorporarse a la empresa, atendiendo a su formación y experiencia, así como a sus competencias.

Se remitirá mensualmente informe de contratación temporal al Comité de Empresa señalando el número y modalidad de contratos realizados, así como las previsiones de contratación para el próximo trimestre. En dicho informe se comunicará el origen de las diferentes candidaturas seleccionadas, señalando si los candidatos provienen de la relación de: becarios, FCT, SEPE, candidatos espontáneos, relación de temporales que han finalizado su contrato, aprobados sin plaza de convocatorias en turno libre, o cualquier otro de los procedimientos utilizados por la empresa para dotarse de candidatos para contratación temporal.

Si como consecuencia de la resolución de un proceso selectivo de turno libre o de consolidación de empleo u otros procedimientos especiales que se pusieran en marcha, resultaran candidatos aprobados que no hubieran obtenido plaza, estos, serán considerados como candidatos para contratación temporal. En todos los casos, la contratación temporal quedará supeditada a la valoración de la adecuación de la experiencia y formación del candidato a los requisitos del perfil del puesto temporal a cubrir. Este procedimiento no será aplicable a las modalidades de contratos de relevo ni de contratos en prácticas.

## CAPÍTULO II

### **Aprendizaje**

## Artículo 56. *Formación. Principios generales.*

Las partes firmantes del presente Convenio promoverán la formación del personal de plantilla, entendiendo la misma como el medio indispensable para el desarrollo profesional y personal de los recursos humanos en la Empresa, y como un proceso continuo en el tiempo.



La política de Formación se ajustará a criterios de planificación estratégica y a los instrumentos que se adopten para la innovación y mejora de la gestión de la misma en la empresa. Del mismo modo, se gestionará aplicando el Modelo de Aprendizaje 70:20:10, con el fin de incrementar la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo, a través del aprendizaje en el mismo, el social y por supuesto el formal en formato presencial, en *streaming*, *on line* o mixto.

Para ello, se realizará anualmente el pertinente análisis, al objeto de determinar las necesidades existentes y elaborar el correspondiente Plan de Formación. Asimismo, la empresa a través, entre otros medios, de la intranet corporativa y los tablones de anuncios físicos y/o virtuales dará la mayor difusión posible sobre las acciones formativas.

Las partes firmantes consideran que tanto la Dirección de la Empresa como los Trabajadores deben colaborar para el mejor desarrollo de las acciones formativas, posibilitando el aprovechamiento integral de los recursos económicos, humanos y materiales disponibles para formación.

Es obligación de todo trabajador incluido en una acción formativa aprovechando, al máximo posible, los recursos asociados a dicha formación.

#### Artículo 57. *Modalidades formativas.*

Se programarán y/o facilitarán acciones de aprendizaje social, en el puesto de trabajo y formal (cursos), dirigidos a proporcionar al personal conocimientos y habilidades adecuadas en relación con:

- a) Plan Estratégico, misión, valores y comportamientos asociados requeridos en Canal de Isabel II.
- b) Formación para el desempeño del puesto de trabajo:
  - Sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales y aplicación de técnicas específicas.
  - Para el ejercicio de la polivalencia funcional.
  - Por la incorporación a un nuevo puesto de trabajo, bien por traslado o promoción.
  - Para la adaptación a un nuevo puesto en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
  - Para la adaptación del personal de nuevo ingreso.
- c) Formación para fomentar la promoción profesional: oferta de formación voluntaria sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a dar a conocer las diversas áreas de la empresa.
- d) Formación para la promoción personal, consistente en una ayuda económica para la realización de estudios académicos en centros oficiales o reconocidos, dirigidos a la obtención de un título de cualquier grado educativo.
- e) Formación, tanto teórica como práctica, en materia de seguridad y salud laboral, centrada especialmente en el puesto de trabajo.

#### Artículo 58. *Comisión de Formación.*

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

La Representación de los Trabajadores, a través de la Comisión de Formación, participará en la detección de necesidades formativas y contribuirá junto con la Empresa a elaborar el Plan de Formación.

La Comisión se convocará con periodicidad trimestral para informar y analizar con la representación de los trabajadores la marcha del Plan de Formación, programas de prácticas, subvenciones económicas, y cuantos otros aspectos tengan relación con la

formación en la Empresa, sin perjuicio de reunirse a petición de una de las partes excepcionalmente cuando haya que tratar algún tema concreto.

#### Artículo 59. *Asistencia a los cursos de formación.*

Las acciones formativas a desarrollar deben determinarse en el proceso de detección de necesidades y por lo tanto haber sido previamente planificadas, salvo en situaciones excepcionales, o necesidades sobrevenidas.

Además de las acciones estratégicas y transversales decididas por la organización en cada momento, por dichos motivos, podrían autorizarse las actividades en los supuestos que a continuación se indican:

- Congresos, seminarios, conferencias, jornadas y *webinars* imprevisibles respecto a sus materias, fechas de realización y contenidos, y por consiguiente de imposible predicción y programación dentro del Plan de Formación anual.

- Inscripciones a cursos de carácter puntual que por su inmediatez, innovación, aplicación de nuevas tecnologías, necesidades estratégicas sobrevenidas, cambios legislativos se dirijan a una persona o a grupos muy reducidos de empleados.

Cualquier otra actividad formativa que no tenga esta consideración, deberá planificarse y desarrollarse dentro del Plan de Formación.

Cuando la formación esté ligada al adecuado desempeño del puesto de trabajo y/o este enfocada en materia de seguridad y salud, la asistencia a los cursos programados, salvo por causas justificadas, será obligatoria, computándose como de trabajo efectivo el tiempo invertido en caso de no coincidencia con la jornada laboral, y compensándose con descanso.

En el caso de los cursos voluntarios se considerará estrictamente necesario el correcto aprovechamiento de la formación. La no asistencia injustificada supone una falta, como se recoge en el régimen sancionador, dado que los recursos destinados a la persona participante en el mismo se desaprovecharían.

Cuando el curso se celebre en Madrid y los trabajadores que asistan tengan como destino este municipio, el desplazamiento se hará en transporte público, abonándose el *ticket* correspondiente, previa presentación del mismo y siempre que el empleado no tenga abono transportes subvencionado por la empresa. Si el desplazamiento es, entre municipios de la Comunidad de Madrid, la empresa facilitará coche de empresa para desplazarse al lugar de realización y si no fuera posible se abonarán los gastos de kilometraje y de comida. Este último concepto según lo contemplado en el artículo 70.2.

En el caso de desplazamientos fuera de la comunidad de Madrid, estos podrán realizarse bien utilizando coche de empresa, bien a través de una agencia de viajes, abonándose los gastos de viaje de acuerdo a la normativa interna en la que se establece el régimen de indemnizaciones general y que esté vigente y publicada en la intranet en cada momento.

#### Artículo 60. *Financiación de la formación.*

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

En el caso de que se concediera por parte de las Administraciones y/o entidades competentes alguna subvención para formación profesional durante los años de vigencia del Convenio Colectivo, sus respectivas cuantías se incorporarían a la dotación presupuestaria ya asignada para formación profesional en los citados años.

#### Artículo 61. *Gestión del conocimiento.*

Con el fin de aprovechar el conocimiento de los trabajadores de la Empresa en relación a los temas técnicos que tengan que ver con el ciclo del agua o con otros relativos a la actividad funcional de las áreas, para la impartición de cursos específicos la

Empresa contará con profesores internos que recibirán un complemento de formación de 65 euros por hora de impartición de cursos, siempre que ésta se realice fuera de su horario laboral.

Para tener consideración de profesor interno, los trabajadores que impartan un mínimo de 16 horas de formación al año deben estar cualificados como formadores, habiendo realizado formación específica al respecto y manteniéndose actualizados con un reciclaje como mínimo cada tres años. Del mismo modo, será requisito imprescindible, tener una valoración media, de todos cursos impartidos, superior al 3,5 sobre 5.

También se fomentará compartir conocimientos entre las propias personas trabajadoras, en el marco del aprendizaje social, facilitando para ello los espacios físicos y virtuales, así como los recursos necesarios para buscar la colaboración y el aprendizaje transversal y colectivo.

## TÍTULO V

### Retribuciones económicas

#### Artículo 62. *Principios generales.*

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

El sistema de remuneración que se contiene en el presente Convenio sustituye y anula todos los ingresos que pudieran existir, que no sean los que en el mismo se señalan, cualquiera que sea su naturaleza u origen, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio.

#### Artículo 63. *Estructura salarial.*

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

- a) Salario base.
- b) Complemento reclasificación.
- c) Complementos personales:
  - i. Antigüedad.
  - ii. Complemento *ad personam*.
- d) Complementos de puesto de trabajo:
  - i. Plus de turnicidad.
  - ii. Plus de noche.
  - iii. Plus de trabajo en sábados, domingos y festivos.
  - iv. Complemento específico.
  - v. Plus de disponibilidad. Retén.
  - vi. Plus desplazamiento por Retén.
  - vii. Complemento por atención comercial.
  - viii. Complemento jornada partida.
  - ix. Plus de secretaría.
- e) Complementos de cantidad de trabajo:
  - i. Horas extraordinarias.

- f) Complementos de vencimiento superior al mes.
  - i. Pagas extraordinarias.
  - ii. Complemento por objetivos.
  - iii. Incentivo de productividad.
  - iv. Complemento por desempeño.

#### Artículo 64. *Salario base.*

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

#### Artículo 65. *Complemento reclasificación.*

Es el que corresponde al grupo y nivel profesional de cada trabajador, de acuerdo con lo que se establece en la disposición adicional segunda y tal como figura en el anexo II de este Convenio, se abonará fraccionado en doce mensualidades. Su importe se verá absorbido total o parcialmente por retribuciones de carácter personal establecidas en compromisos individuales previos a la vigencia de este Convenio aunque será tenido en cuenta a efectos del cálculo del complemento por objetivos. También se verá absorbido total o parcialmente por el complemento *ad personam* resultante de la consolidación del complemento específico.

Este complemento tendrá carácter de revisable en el porcentaje establecido para el salario base.

#### Artículo 66. *Complementos personales.*

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

##### 1. Antigüedad.

Por cada año de servicios prestados en la Empresa se percibirán 162,84 euros anuales.

La fecha inicial para su determinación será la de entrada en vigor del I Convenio para los empleados que se encontrarán en la empresa en aquel momento, y para el resto, la de alta en la Empresa.

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

La cuantía resultante de multiplicar el número de anualidades por el valor fijado para éstos se cobrará en doce mensualidades.

Este complemento tendrá carácter de revisable en el porcentaje establecido para el salario base, y no absorbible.

##### 2. Complemento *ad personam*.

Representa la cuantía resultante de aplicar la consolidación del complemento específico.

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

#### Artículo 67. *Complementos de puesto de trabajo.*

Se denominarán así todas aquellas cantidades que perciba el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad

profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable, salvo las excepciones contempladas para el complemento específico.

1. Plus de turnicidad.

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

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

Existen tres tipos de turnos:

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

Su cuantía anual es

	Euros
Titulados Universitarios.	1.646,40
Técnicos y Mandos Intermedios.	1.481,04
Personal Administrativo y Oficiales.	1.224,00
Personal Auxiliar.	1.113,84

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

Su cuantía anual es:

	Euros
Titulados Universitarios.	3.761,04
Técnicos y Mandos Intermedios.	3.371,04
Personal Administrativo y Oficiales.	2.721,36
Personal Auxiliar.	2.396,52

Turno 3. Para quienes han de hacer turnos de mañana, tarde y noche, incluyendo sábados, domingos y festivos. Su cuantía anual es la misma del turno 2.

El valor indicado es anual y se repartirá en 12 mensualidades, tiene carácter de revisable en el mismo porcentaje del salario base.

2. Plus de noche:

Lo devengarán los trabajadores que realicen el turno 2 o 3, percibiendo por cada noche trabajada.

	Euros
Titulados Universitarios.	23,37
Técnicos y Mandos Intermedios.	19,48
Personal Administrativo y Oficiales.	15,56
Personal Auxiliar.	11,70

Este complemento tiene carácter revisable en el mismo porcentaje del salario base.

### 3. Plus de trabajo en festivos.

A estos solos efectos, se denomina así la cantidad que se abona cuando, conforme a lo establecido en el calendario laboral de aplicación, se ha de trabajar en sábados, domingos y festivos. Los trabajadores, además de devengar el plus de turnicidad que corresponda, percibirán 3,76 euros por cada sábado, domingo o festivo trabajado.

Asimismo, se acreditará la cantidad de 74,94 euros cuando, conforme a lo establecido en el calendario laboral de aplicación se realice la jornada con horario nocturno los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero.

Este complemento tiene carácter revisable en el mismo porcentaje del salario base.

### 4. Complemento específico.

Para el personal de Estructura y Apoyo a estructura se establece un complemento de puesto que retribuye las especiales características en cuanto a responsabilidad y nivel de gestión del personal adscrito, tal como figura en el anexo III del presente convenio, se percibirá repartido en 12 mensualidades.

De existir complemento *ad personam* del artículo 66.2, complemento personal CGI o complemento de destino consolidado CGI, el complemento de específico se verá minorado en la cuantía que corresponda a aquéllos.

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

En todos los supuestos de acceso voluntario a otro puesto de trabajo, el trabajador percibirá como complemento específico el que, en su caso, corresponda al nuevo puesto, con la salvedad de lo establecido en el párrafo anterior.

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

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

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

1. Excedencias, sin perjuicio de lo establecido para la excedencia por servicios en empresas del Grupo Canal en el artículo 33.
2. Permisos sin sueldo.
3. Suspensión de empleo y sueldo.

La cantidad consolidada y no absorbida pasará a formar parte del complemento *ad personam*.

### 5. Plus de disponibilidad. Retén.

Con carácter general, se denominarán con este concepto aquellas cantidades que se abonen en función de las especiales circunstancias del puesto de trabajo relacionadas con la disponibilidad para ser llamado al mismo y que por las características de su desempeño requieran su asignación.

Los trabajadores sujetos a retén percibirán 20,92 euros en días laborables y 26,16 euros en días no laborables. En caso de intervención efectiva se percibirán las horas extraordinarias de intervención.

Este complemento será revisable en el mismo porcentaje del salario base.



#### 6. Plus de desplazamiento por Retén.

En el caso de que un trabajador, estando en situación de disponibilidad por Retén, tenga que realizar una intervención que suponga desplazamiento percibirá las siguientes cuantías.

a) Si se desplaza desde donde se encuentre disponible hasta la instalación o lugar de la incidencia con su vehículo propio percibirá 65,06 euros que incluyen tanto el tiempo como los kilómetros empleados, por cada intervención. Esta cuantía indemniza la ida y la vuelta.

b) Si se desplaza desde donde se encuentre disponible hasta su centro de trabajo, y allí toma un vehículo de la empresa para acudir a la instalación o lugar de la incidencia, percibirá 54,21 euros que incluyen tanto el tiempo como los kilómetros empleados por cada intervención. Esta cuantía indemniza la ida y la vuelta.

c) Si se desplaza desde donde se encuentre disponible hasta la instalación, o centro de trabajo o lugar de la incidencia donde deba actuar, con vehículo de la empresa percibirá 43,38 euros que incluye el tiempo de desplazamiento. Esta cuantía indemniza la ida y la vuelta.

#### 7. Complemento por atención comercial.

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

	Euros
Jefe de Equipo Administrativo Comercial.	2.971,44
Administrativo Comercial.	1.471,56

Este complemento es compatible con otros que puedan corresponder.

El valor indicado es anual y se repartirá en 12 mensualidades, tiene carácter de revisable en el mismo porcentaje del salario base.

#### 8. Complemento jornada partida.

Los trabajadores con jornada partida no sujetos al régimen de turnos percibirán anualmente la siguiente cantidad:

	Euros
Titulados Superiores y Medios.	1.523,88
Mandos y Técnicos.	1.358,28
Oficiales, Administrativos, Aux. de Oficina y Aux. Especialistas.	1.101,60
Peones.	991,56

Este complemento se percibirá en 12 pagas y tiene carácter revisable en el mismo porcentaje del salario base.

#### 9. Plus de secretaría.

Para los puestos de secretaría de Presidencia, Dirección General y Dirección, se establece un plus de secretaría que ascenderá a 3.252,36 euros anuales que se percibirán mientras se ocupe el puesto, en 12 mensualidades.

Su importe se verá absorbido total o parcialmente por retribuciones de carácter personal establecidas en compromisos individuales previos a la vigencia de este Convenio.

Se consolidará en los mismos plazos y porcentajes que los establecidos para el complemento específico en el artículo 67.

#### Artículo 68. *Complementos de cantidad de trabajo.*

Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán según el precio de la hora normal del trabajador.

El valor de la hora ordinaria se calculará con los siguientes conceptos, en base a la jornada anual prevista en el presente Convenio:

- Salario base.
- Complemento reclasificación.
- Complementos personales, en su caso.
- Complementos fijos de puesto de trabajo.

#### Artículo 69. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

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

##### 1. Pagas extraordinarias.

- a) *Ámbito.* Serán percibidas por la totalidad del personal laboral sometido a Convenio o contrato.
- b) *Número.* Serán 2.
- c) *Tiempo.* Se harán efectivas al 30 de junio, y 22 de diciembre.
- d) *Cuantía.* Cada paga extraordinaria será igual a una mensualidad de los siguientes conceptos:

- Salario base.

El devengo de las pagas extra será semestral, por ello para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, percibirá la parte proporcional de la paga del semestre en el que haya ingresado o causado baja en la empresa.

##### 2. Complemento por objetivos.

La Empresa podrá conceder un complemento anual a los trabajadores detallados a continuación, según la evaluación de su dedicación y el cumplimiento de los objetivos de gestión.

- Personal de estructura y apoyo.
- Titulados universitarios nivel A.
- Personal Técnico nivel A.
- Mandos intermedios: del área funcional operaria.

Este complemento que no podrá exceder del 10 por 100 del salario base, el complemento reclasificación y el específico (si los percibiese el trabajador), y los que correspondan del CGI, se abonará dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda, no teniendo la consideración de retribución fija ni produciendo consolidación ni derecho alguno, debiendo ser informado el Comité de Empresa.

### 3. Incentivo de productividad.

Partiendo de que las retribuciones establecidas en el presente Convenio lo son para un rendimiento normal, como elemento incentivador de la productividad, se establece para todos los trabajadores, un plus de incentivación de la productividad que supondrá:

- El primer año de contrato, hasta un máximo del 1,5 %.
- El segundo año de contrato, Hasta un máximo del 3,5 %.
- A partir del tercer año de contrato, hasta un máximo del 7 %.

Los porcentajes arriba indicados se calculan sobre las retribuciones del trabajador (salario base, más complemento reclasificación, y complemento específico, si los percibe el trabajador), y los que correspondan del CGI no teniendo la consideración de retribución fija ni produciendo consolidación ni derecho alguno, debiendo ser informado el Comité. Este incentivo se abonará dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda.

Para reconocer el esfuerzo de aquellos trabajadores que, mediante un desempeño notable y continuado en el tiempo de su puesto de trabajo, contribuyen especialmente a incrementar la productividad general de Canal de Isabel II, el porcentaje del incentivo de productividad de hasta un 7 %, que se aplica a la base de cálculo de este concepto retributivo, se podrá ver incrementado en hasta un 1,5 % adicional para aquellos trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

- Prestar servicios efectivos en el mismo puesto de trabajo durante un tiempo igual o superior a cinco años ininterrumpidos.
- Que, en los 3 últimos años, inmediatamente anteriores a la valoración de su desempeño, hayan obtenido una valoración positiva media de, al menos, el 80 %.

### 4. Complemento por desempeño.

Para la mejora de la productividad en la empresa se establece igualmente un complemento por desempeño que supondrá el 3 % sobre las retribuciones calculadas de la misma forma establecida en el apartado anterior.

La cuantía a que cada trabajador pudiera tener derecho en virtud por este complemento se verá minorada en función del absentismo en la forma que se establece en la disposición adicional quinta. Este complemento se abonará dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda.

## Artículo 70. *Indemnizaciones y suplidos.*

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

### 1. Plus de desplazamiento.

Por realización de horas extraordinarias:

Indemnización económica por el tiempo de desplazamiento empleado desde el domicilio hasta el lugar de realización de horas extraordinarias de fuerza mayor en día de libranza, así como el regreso, correspondiéndose su cuantía con la establecida por las horas extraordinarias.

### 2. Plus de comida.

Se abonará la cantidad de 12,11 euros en concepto de indemnización por el gasto realizado, en los siguientes supuestos:

a) A aquellos trabajadores que, una vez finalizada su jornada ordinaria de trabajo, se vean obligados, por necesidades del servicio imprevistas y suficientemente

justificadas, a prolongarla entre dos y siete horas, debiendo, en consecuencia, realizar la comida fuera de su domicilio habitual.

Para devengar el derecho a percibir un segundo plus de comida el mismo día será necesario haber prolongado la jornada más de siete horas.

b) A aquellos trabajadores con régimen de jornada partida.

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

3. Premio de Permanencia.

a) A los diez años de antigüedad, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de siete días naturales consecutivos días de permiso.

b) A los 20 años de antigüedad, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de 15 días naturales de permiso. Cuando el trabajador opte por el disfrute de este permiso de forma fraccionada, el periodo mínimo de disfrute será de siete días naturales consecutivos.

c) A los 30 años de antigüedad, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales de permiso. Cuando el trabajador opte por el disfrute de este permiso de forma fraccionada, el periodo mínimo de disfrute será de siete días naturales consecutivos.

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

El disfrute de este permiso no puede coincidir con el periodo estival, salvo autorización expresa del responsable de la unidad, y estará condicionado a las necesidades de esta. Las vacaciones y asuntos propios de otros trabajadores de la Unidad tienen preferencia en su concesión frente a este permiso.

El derecho a disfrutar de este permiso se genera el día en que se cumple el requisito de antigüedad y el plazo para su disfrute será de dos años desde que se genera el permiso. Si se causa baja en la empresa antes de cumplir dicho requisito, no se produce su devengo proporcional. Este permiso no puede ser objeto de compensación económica.

Para aquellos trabajadores que generen este permiso en situación de jubilación parcial, la duración del permiso será igual al porcentaje de jornada (actualmente 25 %) que se venga realizando en el momento de cumplir el requisito de antigüedad. Por lo tanto:

- Para el premio de diez años serán: Dos días de permiso.
- Para el premio de 20 años serán: Cuatro días de permiso.
- Para el premio de 30 años serán: Ocho días de permiso.

Aquellos trabajadores que hayan cumplido el requisito de 30 años y posteriormente se jubilen parcialmente, si no hay tiempo material para que disfruten del permiso se podrá facilitar su disfrute descontándolo de las jornadas en situación de jubilación parcial.

Artículo 71. *Cláusula de revisión salarial.*

Durante la vigencia del presente convenio las retribuciones se revisarán en el porcentaje máximo que establezca, en su caso, la Ley de Presupuestos de la Comunidad de Madrid correspondiente a cada ejercicio en lo que resulte de aplicación a los trabajadores del sector público autonómico.

En el caso de que las citadas normas autorizasen otros mecanismos de revisión salarial al amparo de medidas organizativas, de mejora de la productividad u otras, corresponderá a la Comisión Negociadora su estudio, debate y, en su caso, desarrollo de la regulación correspondiente.

## TÍTULO VI

**Seguridad y salud laboral**Artículo 72. *Principios generales.*

La protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos laborales se desarrollará conforme a los principios generales de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que a continuación se indican:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores declaran como objetivo prioritario y esencial la prevención de riesgos laborales en Canal de Isabel II, lo que implica no solo el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones legales, sino también el deber de ambas partes de fomentar una cultura de la prevención en la empresa que se extienda a todas las actividades y a todos los trabajadores que la componen.

Todo el personal afectado por el presente convenio cumplirá y hará cumplir, a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de seguridad y salud laboral contemple la normativa general vigente en cada momento, así como la específica emanada de la dirección de la empresa directamente o a través de su servicio de prevención, fundamentalmente en el campo preventivo.

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

Igualmente se proporcionará a cada Delegado de Prevención un crédito de 100 horas anuales para la realización de trabajos específicos en materia de Prevención de Riesgos Laborales y, en especial, para llevar a cabo actividades de concienciación de los trabajadores en esta materia.

Artículo 73. *Comité de Seguridad y Salud.*

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de Canal de Isabel II en materia de prevención de riesgos laborales.

El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por catorce miembros, siete de los cuales serán designados por la Dirección y siete por el Comité de Empresa de entre sus miembros.

Este Comité ajustará su funcionamiento a lo contemplado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento que rige su funcionamiento interno.

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

- Ser informados de cualquier actuación que, en materia de salud laboral, realicen los distintos servicios.
- Informar sobre riesgos o enfermedades profesionales derivados de métodos de trabajo, empleo de equipos técnicos e instalaciones.
- Recabar asesoramiento de Entidades, Organismos Oficiales o Sindicales, especializados en las materias de su competencia.
- Investigar los accidentes en el trabajo y siempre los calificados, como mínimo, de «graves».
- Difundir las técnicas más adecuadas en todos los centros de trabajo en materia de seguridad y salud.
- Realizar visitas a los centros de trabajo.
- Participar en la definición y elección de las prendas de seguridad utilizadas en los distintos puestos de trabajo.

#### Artículo 74. *Recursos Preventivos.*

La Dirección de la Empresa designará a los recursos preventivos de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La presencia de los recursos preventivos en el lugar de trabajo será necesaria en los siguientes casos:

- Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.
- Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Los trabajadores que se designen como recursos preventivos estarán clasificados en los grupos profesionales de apoyo a estructura, titulados universitarios o mandos intermedios.

Se proporcionará a los recursos preventivos la formación y los medios necesarios para que puedan ejercer con capacidad suficiente su función de vigilancia sobre el cumplimiento de las actividades preventivas.

Los recursos preventivos participarán en las reuniones de coordinación de actividades empresariales cuando sean requeridos para ello por la Empresa.

#### Artículo 75. *Vigilancia de la salud.*

La vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores se realizará mediante el correspondiente reconocimiento médico.

El reconocimiento médico tendrá carácter obligatorio, con una periodicidad anual, en los supuestos previstos en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que, con carácter general, se definen en el anexo IX de este convenio.

La negativa del trabajador al reconocimiento médico obligatorio deberá ser comunicada al Servicio Médico de Empresa por escrito y podrá dar lugar a la aplicación del régimen sancionador previsto en este convenio.

Los trabajadores no incluidos en los supuestos de reconocimiento médico obligatorio que no deseen realizar el reconocimiento médico harán constar su renuncia por escrito.



## Artículo 76. *Protección a la maternidad.*

A partir de la notificación de la trabajadora a la empresa de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo, adoptando, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o del feto.

En los supuestos de riesgo durante el embarazo, se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación y en su mismo centro de trabajo. De no ser posible, se tramitará la prestación de riesgo durante el embarazo a cargo de la empresa, percibiendo la trabajadora el 100 % de su salario.

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

La solicitud para no realizar las noches deberá presentarse con, al menos, un mes de antelación a la fecha prevista para su disfrute ante el Servicio Médico de Empresa a efectos de su valoración y, en su caso, concesión. La decisión que el Servicio Médico de Empresa adopte se comunicará a la trabajadora, al Área de destino y al Área competente en la gestión de los calendarios laborales.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 28 del convenio colectivo sobre los servicios nocturnos, las noches no trabajadas por la mujer embarazada deberán ser cubiertas por otros trabajadores, a cuyo fin se utilizarán, en cada caso, los sistemas más adecuados, con la compensación retributiva que corresponda.

## Artículo 77. *Uniformidad y vestuario.*

La uniformidad y las prendas de trabajo serán obligatorias en aquellos puestos de trabajo que la Empresa determine por su relación con los clientes, usuarios del servicio, público en general y funciones a realizar.

La aprobación de los puestos susceptibles de uniformidad y/o prendas de trabajo requerirá abrir un periodo de consultas por un plazo de quince días con los delegados de prevención en el Comité de Seguridad y Salud y la emisión de informe previo por parte de éstos dentro de dicho periodo.

La dotación de prendas de uniformidad, prendas de trabajo y equipos de protección individual, así como las normas de uso y sus respectivos periodos de reposición, se determinarán por la Empresa teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones de cada puesto de trabajo y los riesgos que pudieran existir en su desempeño, al objeto de proporcionar una adecuada protección al trabajador, previa consulta a los delegados de prevención en el Comité de Seguridad y Salud en los términos establecidos en el párrafo anterior.

El trabajador está obligado a utilizar adecuadamente las prendas de trabajo y uniformidad que componen la dotación de vestuario del puesto de trabajo, así como los equipos de protección individual asignados al mismo.

Ningún trabajador podrá incorporarse al trabajo efectivo hasta que tenga a su disposición la dotación de prendas de trabajo y todos los equipos de protección individual necesarios para el desempeño de sus funciones.

## TÍTULO VII

### Prestaciones asistenciales y complementarias

#### CAPÍTULO I

#### Beneficios sociales

Artículo 78. *Actividades deportivas y recreativas.*

Los trabajadores de Canal de Isabel II, así como su cónyuge, pareja de hecho o conviviente y descendientes hasta primer grado, tendrán acceso a las instalaciones deportivas y a las Áreas Recreativas de la empresa en los términos fijados en cada caso.

Artículo 79. *Abono Transporte.*

1. Todos los trabajadores de Canal de Isabel II indefinidos fijos de plantilla tendrán derecho, previa solicitud, a que se les proporcione, abonando un 20 por ciento sobre su precio, el Abono Transporte de Madrid modalidad anual, de la zona que le corresponda en función de la ubicación de su domicilio y centro o lugar de trabajo. No obstante, los trabajadores cuya actividad se desarrolle en centros o lugares no fijos o itinerantes percibirán, en cada caso, el Abono válido para realizar el desplazamiento entre el centro o lugar de trabajo más alejado de su domicilio.

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

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

La solicitud, renovación, cambio de corona o renuncia del Abono Transporte de Madrid modalidad anual se realizará en los plazos y de acuerdo con el procedimiento fijado en cada momento de acuerdo con las instrucciones y requisitos establecidos por el Consorcio Regional de Transportes.

No se podrá realizar un cambio de corona a lo largo del año en curso salvo en los casos de traslado forzoso y promoción a otro centro de trabajo.

Los trabajadores indefinidos fijos de plantilla que ingresen en una fecha no incluida dentro del plazo establecido para solicitar el Abono Transporte en su modalidad anual podrán hacerlo en el plazo de un mes desde el inicio de su contrato.

En el caso de finalizar la relación laboral con la empresa en el año en curso, el empleado podrá optar entre abonar la parte proporcional de la cantidad subvencionada o entregar el abono en el Área de Relación con Empleados, procediéndose al reembolso de la cantidad proporcional, una vez tramitada con el Consorcio.

2. Los trabajadores con relación laboral de carácter temporal, cuya fecha de fin de contrato sea posterior al 31 de diciembre del año en curso, que deseen el abono transporte deberán solicitarlo en las condiciones descritas en el punto 1.

Si la fecha de fin de contrato es anterior al 31 de diciembre del año en curso podrán solicitar el Abono Transporte de Madrid en modalidad mensual que, con los criterios fijados anteriormente, les corresponda, y ello a partir del primer día de su incorporación.

3. A los efectos de determinar la corona que le corresponde se tomará como referencia los datos del domicilio y centro de trabajo que figure formalmente comunicados a la empresa.

4. Este artículo no será aplicable a los trabajadores que tengan asignado vehículo de la Empresa o perciban kilometraje por razones de movilidad geográfica.

## CAPÍTULO II

### Acción complementaria

#### Artículo 80. *Principio general.*

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

#### Artículo 81. *Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral.*

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador queda obligado, desde el primer día de la baja, a comunicar esta circunstancia inmediatamente a su Unidad, quien a su vez lo notificará al Servicio Médico de Empresa.

Todas las ausencias al trabajo por enfermedad común o accidente no laboral, aun tratándose de procesos de un solo día, deben justificarse por el trabajador mediante el parte médico de baja/alta expedido por el facultativo del servicio público de salud.

Los partes médicos de baja y de confirmación de la baja destinados a la Empresa se remitirán por el trabajador al Servicio Médico de Empresa dentro del plazo de tres días contados a partir de la fecha de expedición de cada parte.

Los días se considerarán hábiles y el cómputo se efectuará a partir del día siguiente al de su expedición.

El parte médico de alta destinado a la Empresa se remitirá por el trabajador al Servicio Médico de Empresa dentro de las veinticuatro horas siguientes a su expedición.

De igual modo, en los procesos de duración estimada muy corta (inferior a cinco días naturales), el trabajador presentará a la empresa la copia del parte de baja/alta destinada a ella dentro de las 24 horas siguientes a la fecha del alta.

La Empresa queda facultada para comprobar 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.

La prestación económica correspondiente a la situación de incapacidad temporal que, en su caso, se reconozca por la Seguridad Social al trabajador será complementada desde el primer día de la baja médica hasta el 100 por 100 de los siguientes conceptos retributivos:

Salario base, antigüedad, antigüedad consolidada sector, complemento *ad personam*, complemento reclasificación, complemento específico, plus de turnicidad, complemento por atención comercial, complemento de jornada partida, plus de secretaría y los que correspondan en virtud del acuerdo de garantías individuales.

Si la situación de incapacidad temporal se prorrogase más allá de 365 días naturales, la prestación económica de la Seguridad Social se seguirá complementando hasta agotar el plazo de duración legalmente previsto.

#### Artículo 82. *Incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional.*

Canal de Isabel II tiene reconocida la condición de empresa colaboradora de la Seguridad Social en incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Por consiguiente, asume directamente el pago, a su cargo, de la prestación económica de dicha contingencia y de las prestaciones de asistencia sanitaria y recuperación profesional.

La gestión de la incapacidad temporal por esta contingencia corresponde al Servicio Médico de Empresa.

La prestación económica de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional será complementada desde el día siguiente al de la baja médica, hasta el 100 por 100 de los siguientes conceptos retributivos:

Salario base, antigüedad, antigüedad consolidada sector, complemento *ad personam*, complemento reclasificación, complemento específico, plus de turnicidad, complemento por atención comercial, complemento de jornada partida, plus de secretaría y los que correspondan en virtud del acuerdo de garantías individuales.

Artículo 83. *Nacimiento y cuidado de menor.*

Las prestaciones económicas correspondientes a las situaciones protegidas de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar que, en su caso, se reconozcan por la Seguridad Social al trabajador, serán complementadas, desde el primer día del periodo de descanso que por tales situaciones se disfrute, hasta el 100 por 100 de los siguientes conceptos retributivos:

Salario base, antigüedad, antigüedad consolidada sector, complemento *ad personam*, complemento reclasificación, complemento específico, plus de turnicidad, complemento por atención comercial, complemento de jornada partida, plus de secretaría y los que correspondan en virtud del acuerdo de garantías individuales.

Artículo 84. *Disminución de la capacidad laboral.*

Si el estado de salud del trabajador ocasionase la reducción de su capacidad de trabajo, pero sin alcanzar la declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez por parte de la Seguridad Social, el Servicio Médico de Empresa, previa justificación del grado de discapacidad que el trabajador tenga oficialmente reconocido, estudiará la adecuación a su puesto de trabajo.

En caso de no ser posible la adecuación a su puesto de trabajo, debidamente acreditado por dicho Servicio Médico, se le destinará a la vacante más idónea a sus aptitudes y conocimientos profesionales, pasando a ostentar la clasificación profesional que corresponda. No obstante, en ningún caso, esta nueva clasificación profesional podrá ser superior a la ostentada con anterioridad.

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

Si este cambio supone el desempeño de un puesto de trabajo con un nivel salarial inferior al que se venía desempeñando, la diferencia se acreditará como complemento *ad personam*.

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

A los efectos previstos en la legislación vigente sobre los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, estos cambios de puesto por disminución de la capacidad laboral del trabajador se mantendrán registrados y controlados por el Servicio Médico de Empresa.

El Comité de Empresa será informado de dichos cambios de puesto con carácter previo a su efectividad al objeto de que pueda emitir el correspondiente informe.

### CAPÍTULO III

#### Jubilación

Artículo 85. *Jubilación.*

1. Extinción del contrato por jubilación:

Para la extinción de la relación laboral por jubilación se aplicará la normativa legal vigente que regule dicha situación.

Se posibilitará la jubilación parcial de los trabajadores indefinidos fijos de plantilla, atendiendo a la regulación del punto 2 de este artículo.

Se establecen los siguientes objetivos de política de empleo:

1) Los trabajadores relevistas que sustituyan a los trabajadores jubilados parcialmente, serán contratados con el carácter de fijos de plantilla, en los términos establecidos en el apartado 2 de este artículo.

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

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

4) Se garantiza la estabilidad en el empleo, mediante la reasignación de los trabajadores a otras unidades, hasta la jubilación total, cuando existan recursos excedentes, conforme a lo establecido en el artículo 15, o deba acoplarse a trabajadores comprendidos en el supuesto señalado en el artículo de 86 disminución de la capacidad laboral, ambos del presente Convenio Colectivo.

5) Las plazas que queden vacantes por jubilación total, así como por incapacidad y fallecimiento, que se encuentren incluidas en la plantilla aprobada de la Empresa, se cubrirán mediante los procedimientos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

6) Las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral que, mejorando las previsiones legales, favorecen la calidad del empleo, conforme a lo señalado en el Plan de Igualdad vigente en la empresa.

## 2. Jubilación parcial.

Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición transitoria primera sobre las condiciones de jubilación parcial anteriores a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, para acceder a la situación de jubilación parcial, además de cumplirse los requisitos exigidos legalmente, deben observarse las condiciones establecidas en el presente precepto.

### 2.1 Generales:

– La petición deberá efectuarse preferentemente en los meses de octubre y noviembre del año anterior a aquél que se desee pasar a la situación de jubilación parcial. La fecha de comienzo será la que señale el trabajador o la que proceda por aplicación de las previsiones legales o por la disponibilidad de incorporar a trabajadores relevistas que cumplan las condiciones que aquí se señalan.

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

– La jubilación parcial supone la suscripción de un contrato a tiempo parcial con el trabajador relevado y simultáneamente un contrato de relevo con el trabajador relevista. La contratación del trabajador relevista se realizará como indefinido fijo de plantilla quedando supeditada a las correspondientes autorizaciones de cobertura de puestos de esta naturaleza por parte de la Comunidad de Madrid. De no posibilitarse tal tipo de incorporaciones, la jubilación parcial no se podrá llevar a efecto.

– Dado que la contratación del trabajador relevista lo será con el carácter de indefinido fijo de plantilla, dicha contratación estará sometida, en consecuencia, a los procedimientos y requisitos establecidos en el presente Convenio Colectivo para incorporar trabajadores del exterior de la empresa.

– El contrato a tiempo parcial celebrado conforme a los criterios y condiciones establecidos en este artículo, no se prorrogará más allá de la edad ordinaria de jubilación que a cada trabajador le corresponda conforme a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social y que figurará como fecha de fin en el correspondiente contrato a tiempo parcial con el trabajador relevado.

– Llegada la fecha de finalización del contrato de jubilación parcial, se producirá la extinción de la relación laboral con la empresa.

## 2.2 Tiempo de trabajo:

– El número de horas a realizar anualmente por el trabajador jubilado parcial será el mínimo permitido legalmente en cada momento, salvo que solicite la acumulación, en el primer año, del tiempo de trabajo a realizar. En todo caso, se aplicará el mayor porcentaje de reducción de jornada legalmente posible.

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

– La totalidad de las horas de trabajo que debe realizar anualmente el jubilado parcial podrán, de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, distribuirse a lo largo del año, quedar concentradas en determinados periodos de cada año o acumularse íntegramente en el primer año de la jubilación de parcial.

En caso de que el jubilado parcial opte por la acumulación en un solo periodo, esta opción será irreversible; la totalidad de las horas plurianuales previstas en el contrato de jubilación parcial se concentrarán en un único periodo y se realizarán de forma ininterrumpida hasta su total cumplimiento, sin perjuicio de los periodos de vacaciones que procedan. El inicio de dicho periodo coincidirá con el comienzo del contrato de trabajo de jubilación parcial.

El salario y la cotización a la Seguridad Social no se verán afectados en su devengo y liquidación por esta opción de concentración de jornadas de trabajo. En consecuencia, el salario se seguirá abonando mes a mes hasta la extinción del contrato de trabajo y la cotización a la Seguridad Social se efectuará con la misma periodicidad hasta dicho límite.

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

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

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

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

– La contratación del trabajador relevista se efectuará a jornada completa.

## 2.3 Lugar y condiciones de trabajo:

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

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

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

## 2.4 Grupo profesional y puesto de trabajo:

El trabajador relevista podrá ser contratado en un grupo profesional igual o distinto del que ostente o pase a ostentar el trabajador relevado, cumpliendo en todos los casos con lo dispuesto en la normativa de aplicación que regula la correspondencia entre las bases de cotización del relevista y del jubilado parcial, de tal modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión del jubilado parcial. No obstante, este encuadramiento se sustituirá por aquél o aquellos que puedan establecerse legal o reglamentariamente.



## 2.5 Retribuciones económicas:

### a) Salarios:

– Proporcional al tiempo trabajado:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento por idiomas.
- Complemento por titulación.
- Complemento ad personam.
- Plus de turnicidad.
- Plus factor ambiental.
- Pagas extraordinarias.
- Incentivo de productividad.
- Complemento por atención comercial.

– Devengo completo:

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

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

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

### b) Indemnizaciones y suplidos:

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 70 del presente Convenio Colectivo, se devengarán, en su caso, por las cuantías establecidas en el mismo.

– Para incentivar la jubilación parcial en el marco de la política de empleo de la empresa establecida en este artículo, los trabajadores que accedan a la misma percibirán un complemento anual por importe de 1.800 euros. Este complemento, o la parte proporcional, se percibirá al cumplirse cada uno de los años en que el jubilado parcial se mantenga activo en la empresa. La última anualidad o la parte proporcional se percibirá cuando se extinga su relación laboral.

## 3. Jubilación obligatoria.

En materia de jubilación obligatoria se estará a lo previsto en el artículo 24 del convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua para los años 2018-2022, publicado en el BOE de 3 de octubre de 2019.

Este precepto se complementa con las siguientes precisiones:

1) Se entiende por «edad legal exigida para la jubilación ordinaria», cualquiera de las edades establecidas, en relación con el periodo cotizado, en la disposición transitoria séptima del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que a continuación se reproduce, o de la norma que, en su caso, la sustituya.

«Disposición transitoria séptima. Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización.

Las edades de jubilación y el período de cotización a que se refiere el artículo 205.1.a), así como las referencias a la edad que se contienen en los

artículos 152.1, 207.1.a) y 2, 208.1.a) y 2, 214.1.a) y 311.1 se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 3 meses.	65 años y 1 mes.
2014	35 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 6 meses.	65 años y 2 meses.
2015	35 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 9 meses.	65 años y 3 meses.
2016	36 o más años.	65 años.
	Menos de 36 años.	65 años y 4 meses.
2017	36 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 3 meses.	65 años y 5 meses.
2018	36 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 6 meses.	65 años y 6 meses.
2019	36 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses.	65 años y 8 meses.
2020	37 o más años.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses.
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.
2022	37 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses.	66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 9 meses.	66 años y 4 meses.
2024	38 o más años.	65 años.
	Menos de 38 años.	66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 10 meses.
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 6 meses.	67 años.»

2) El requerimiento de Canal de Isabel II al trabajador para que facilite el certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, se efectuará por escrito y podrá realizarse a través de cualquiera de los medios habituales de comunicación establecidos en la Empresa, incluido el correo electrónico corporativo y el teléfono móvil.

3) Las políticas de empleo previstas en el artículo 24 del VI Convenio Colectivo Estatal del Ciclo Integral del Agua se llevarán a cabo observando en todo momento los

principios de igualdad, mérito y capacidad en la provisión de los puestos de trabajo que se cubran como consecuencia de su aplicación.

4) Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, Canal de Isabel II comunicará al trabajador la extinción del contrato de trabajo con treinta días naturales de antelación.

5) Excepcionalmente y de manera transitoria durante la vigencia del II convenio colectivo, cuando concurren razones que aconsejen la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo, Canal de Isabel II podrá posponer, previo acuerdo con este, la extinción de su relación laboral por jubilación obligatoria durante un determinado periodo de tiempo, cuya duración máxima será hasta el 31 de diciembre de 2023.

## TÍTULO VIII

### Derechos de representación colectiva

#### Artículo 86. *Competencias del Comité de Empresa.*

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

##### 1. Consulta previa.

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

- a) Resolución de la relación laboral por la no superación del periodo de prueba.
- b) Confección de las bases de convocatorias para procesos selectivos.
- c) Acoplamiento de personal, en caso de disminución de aptitud para el trabajo.
- d) Creación, definición y modificación de grupos profesionales y áreas funcionales.
- e) Traslados, cambios de puestos de trabajo y desplazamiento del personal.
- f) Realización de trabajos de superior e inferior grupo profesional.
- g) Fijación de horarios y calendarios laborales.
- h) Denegación de licencia sin sueldo igual o superior a 30 días.

En la comunicación que sobre estas materias haga la Dirección al Comité de Empresa se hará constar las causas que las motivan. El Comité de Empresa se pronunciará en un periodo máximo de dos días, quedando excluidos de su cómputo los sábados, domingos y festivos, entendiéndose en caso contrario que no tiene objeción alguna.

##### 2. Participación.

El Comité de Empresa participará en:

- La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.
- La Comisión Paritaria.
- El Comité de Seguridad y Salud.
- La Comisión de Seguimiento de Horas Extraordinarias.
- Los Tribunales de los procesos selectivos.
- La Comisión de Traslados.
- La Comisión de Formación.
- La Comisión de Calendarios Laborales.
- La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- La Comisión de Asuntos Sociales.

### 3. Derechos y garantías.

#### 3.1 Local y tabloneros de anuncios.

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

Igualmente, dispondrá de tablón de anuncios físico de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a los trabajadores en todos los centros de trabajo, y una sección en la web corporativa de los empleados.

Para las convocatorias y realización de las asambleas virtuales del Comité de Empresa, la empresa facilitará las aplicaciones de comunicación corporativas disponibles y de acceso a todos los empleados.

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

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

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

#### 3.2 Horas sindicales.

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

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

Cada miembro del Comité dispondrá de 75 horas mensuales retribuidas, excluyéndose de este cómputo las que se empleen en reuniones convocadas o actuaciones que se lleven a cabo a instancias de la Dirección. No obstante, mientras se mantengan las limitaciones al crédito de horas retribuidas del artículo 10 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, el número de horas mensuales para cada miembro del Comité de Empresa será 40, conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Para hacer uso de las horas sindicales será necesario que exista comunicación previa y simultánea a la unidad de destino y a la Dirección de Recursos con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En tanto se desarrolle la correspondiente aplicación informática que permita realizar estas comunicaciones de forma ágil y segura, se seguirá utilizando el sistema habitual.

Tendrán la consideración de accidente de trabajo las lesiones corporales que sufran los representantes de los trabajadores con ocasión o por consecuencia de sus funciones de representación en su jornada de trabajo mediante horas sindicales y cuando participen en reuniones de trabajo convocadas por la Empresa en sus días de descanso.

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

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

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

### 3.3 Garantías.

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

### 3.4 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.

### 3.5 Dotación presupuestaria.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales con presencia en este órgano de representación de los trabajadores dispondrán, cada uno de ellos, de un presupuesto de 120 euros al año para la adquisición de material de trabajo.

## Artículo 87. *Derecho de reunión.*

### 1. Asambleas.

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

#### 1.1 Fuera de las horas de trabajo.

##### a) De carácter general.

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

##### b) De carácter parcial.

Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales.

#### 1.2 Dentro de las horas de trabajo.

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

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

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

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

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

No se podrán convocar más de cuatro asambleas al mes. Se realizarán, para el personal de turno de mañana, a partir de las 14 horas y para los otros turnos, al inicio o

al final de la jornada laboral, no pudiendo exceder de una hora la duración de la asamblea.

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

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

## 2. Convocatorias.

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

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

## 3. Lugar de reunión.

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

## Artículo 88. *Secciones Sindicales.*

### 1. Constitución.

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

### 2. Derechos.

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

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

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

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

2.2 Los Delegados Sindicales tendrán los derechos establecidos en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

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



### 3. Delegados Sindicales.

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

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

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

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

### 4. Garantías.

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

## TÍTULO IX

### Régimen sancionador

#### Artículo 89. *Principio general.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la 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.

#### Artículo 90. *Faltas.*

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

##### a) Leves.

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

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

a-3) La presentación retrasada, según los plazos establecidos legalmente, hasta cuatro días, de los partes médicos 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 (24 horas) la falta al trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

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

a-10) No concurrir a las sesiones de los tribunales de selección cuando se haya sido designado miembro, sin causa justificada y comunicada con la debida antelación, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a-11) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, siempre que carezca de trascendencia para la integridad física o la salud de los trabajadores.

a-12) No comunicar a la Dirección de la Empresa la retirada o suspensión del permiso de conducir, cuando éste sea requisito imprescindible para desempeñar el puesto de trabajo.

a-13) No utilizar el vestuario y las prendas de uniformidad incluidos en la dotación del puesto de trabajo.

a-14) La falta de asistencia de más del 25% del tiempo en los cursos de formación de carácter voluntario, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a-15) El incumplimiento de las normas de uso de los sistemas de información y comunicación de la empresa, siempre que no generen un incidente en su funcionamiento. Si como consecuencia de este incumplimiento se viera afectada la seguridad o integridad de los equipos o sistemas informáticos, la falta se podrá calificar como grave o muy grave, dependiendo de los daños provocados.

b) Graves.

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

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

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

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

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

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

b-7) Manipular o dejar fuera de servicio los elementos del control horario, así como colaborar o encubrir las faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de dichos elementos.

b-8) La no recuperación reiterada de la jornada por aplicación de la flexibilidad horaria.

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

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

b-11) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o no cumplimentar en tiempo y forma los datos que se soliciten para efectuar debidamente las deducciones por el impuesto sobre la renta de las personas físicas. La falta maliciosa en estos casos se considerará como muy grave.

b-12) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase daño para las personas o para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave.

b-13) Encontrarse bajo la influencia de sustancias estupefacientes o de bebidas alcohólicas fuera de las horas de trabajo, vistiendo el uniforme de la empresa.

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) Ocultar intencionadamente al servicio médico de la empresa enfermedades que puedan suponer un peligro para el trabajador o sus compañeros.

b-16) La falta de asistencia a un curso considerado necesario para el puesto por estar ligado al adecuado desempeño del mismo, a la integración en el proyecto de empresa y en materia de seguridad y salud, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor. La reincidencia en esta conducta será considerada falta muy grave.

b-17) El incumplimiento de las normas de uso de los sistemas de información y comunicación de la empresa que afecten a la seguridad o integridad de los equipos o sistemas informáticos.

b-18) Fumar o vapear en el centro de trabajo salvo que, existiendo un lugar habilitado para ello, se hiciera en el mismo, y siempre que no se incumpla además la normativa de seguridad del centro.

c) Muy graves:

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

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

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

c-4) Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de la empresa y público.

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

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

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

c-8) El ejercicio de actividades privadas o públicas sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad del órgano competente para su concesión.

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

c-10) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, equipos de protección individual, maquinarias, aparatos,

instalaciones, equipos o sistemas informáticos, edificios, enseres y documentos de la empresa.

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

c-12) Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

c-13) Más de veinte 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 inexcusable.

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

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

c-17) Presentarse al trabajo o encontrarse durante la jornada bajo la influencia de sustancias estupefacientes o de bebidas alcohólicas.

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

c-19) Las derivadas de lo previsto en los apartados a-8); b-12); b-14) y b-16) de este artículo.

c-20) El acoso sexual, entendido como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

c-21) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, entendido como cualquier comportamiento realizado en función de una o varias de estas circunstancias, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

c-22) El acoso psicológico en el trabajo (APT), entendido como la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).

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

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

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

## Artículo 91. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, una vez comunicadas por la dirección de la empresa, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 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.
  - Traslado forzoso sin indemnización.
  - Despido.

Para la aplicación de estas sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta y la repercusión de los hechos en los demás trabajadores y en la empresa.

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

#### Artículo 92. *Procedimiento sancionador.*

1. Para la imposición de una sanción por falta leve, bastará la comunicación al interesado por la Dirección de la Empresa, con traslado al Comité de Empresa, así como a los delegados sindicales del Sindicato al que pertenezca el trabajador, cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

2. Para la imposición de una sanción por falta grave, será preciso que exista previamente una propuesta motivada, de la cual se dará traslado al trabajador o trabajadores afectados, al Comité de Empresa y a los delegados sindicales del Sindicato al que pertenezca el trabajador, cuando el dato de la afiliación sea conocido por la Empresa, para que en el plazo de cinco días formulen las alegaciones que tengan por conveniente.

Concluido el trámite anterior, la Dirección de la Empresa dictará la resolución que proceda, debiéndose comunicar por escrito al trabajador o trabajadores afectados, al Comité de Empresa y, en su caso, a los delegados sindicales del Sindicato al que pertenezca el trabajador.

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

El expediente disciplinario constará de las fases de incoación, desarrollo y conclusión y se ajustará al siguiente procedimiento:

a) Fase de incoación.

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

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

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

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

- Instructor.
- Secretario.
- Trabajador o trabajadores afectados.
- Comité de Empresa.
- Delegados sindicales del Sindicato al que pertenezca el trabajador, cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

Recibido éste, el instructor designado deberá alegar mediante escrito razonado, si así procediera, la concurrencia de cualquier causa que le obligue a abstenerse de realizar sus funciones.

En todo caso, son motivos de abstención respecto del trabajador o trabajadores afectados por el expediente los siguientes:

- Tener interés personal en el asunto o cuestión litigiosa pendiente.
- Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo grado.
- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta.

Igualmente, el trabajador o trabajadores afectados por el expediente, el Comité de Empresa y, en su caso, los delegados sindicales, podrán recusar mediante escrito razonado al instructor designado, por concurrir cualquier causa de abstención.

En ambos supuestos, las alegaciones que procedan deberán realizarse dentro de los dos días hábiles siguientes a la notificación del escrito de incoación y se resolverán por la Dirección de la Empresa en el plazo de dos días hábiles.

b) Fase de desarrollo.

Concluida la fase anterior, se abrirá un periodo de prueba, debiéndose comunicar dicha apertura al trabajador o trabajadores afectados, al comité de empresa y, en su caso, a los delegados sindicales.

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

El instructor podrá realizar durante toda la fase, y aún concluida ésta, cuantas diligencias estime convenientes en orden al esclarecimiento de los hechos y la determinación de las responsabilidades a que hubiere lugar.

c) Fase de conclusión.

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

A continuación, expresadas en su caso, las alegaciones finales, el instructor, evaluadas éstas, formulará a la Dirección de la Empresa su propuesta de resolución que deberá contener, al menos, el siguiente contenido:

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

La Dirección de la Empresa, recibido el expediente, adoptará la decisión que proceda, debiéndose comunicar por escrito al trabajador o trabajadores afectados, al Comité de Empresa y, en su caso, a los delegados sindicales.



Artículo 93. *Cancelación.*

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

Artículo 94. *Prescripción.*

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

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de los trámites establecidos en el procedimiento sancionador previsto en el artículo 94, siempre que el cómputo de las actuaciones no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador.

Disposición adicional primera. *Compromiso de Garantías Individuales (CGI).*

La Ley 3/2008, de 29 de diciembre, de medidas administrativas y fiscales autorizó en su artículo 16 al Ente Público Canal de Isabel II la creación de una sociedad anónima que asumiera la mayoría de las actividades relacionadas con el ciclo integral del agua conservando el Ente Público la titularidad y el ejercicio de determinadas potestades.

Ante la inminente creación de esta sociedad anónima, empresa y representantes de los trabajadores negociaron las condiciones en que la práctica totalidad de los trabajadores del Ente Público se subrogarían en la sociedad de nueva creación.

Dicha negociación concluyó con la firma en abril de 2010 de un «acuerdo de garantías individuales» en el que se reconocen y garantizan a los trabajadores a título individual muchos de los derechos más significativos que establecía el anterior convenio.

Este acuerdo queda recogido en el anexo VIII del convenio.

El 1 de julio de 2012 Canal de Isabel II, S.A. comenzó su andadura incorporando a 2.423 trabajadores transferidos de Canal de Isabel II y el acuerdo de garantías se concretó para cada trabajador en un «compromiso de garantías individuales» (en adelante CGI) que no es sino un acuerdo individual con cada trabajador en el que se recogían sus condiciones laborales garantizadas a título individual, personalizadas caso a caso y completamente documentadas y aceptadas por cada trabajador para su efectividad.

El 5 de julio de 2013, fecha de la entrada en vigor del IV convenio colectivo estatal del sector del agua, concluyó la aplicación del convenio colectivo de origen (XVIII convenio colectivo del Canal de Isabel II) por el que se venían rigiendo los trabajadores transferidos del Ente Público, cobrando plena eficacia los CGI individualizados de cada uno de ellos. Esto es, el convenio vigente en la empresa pasó a ser el Convenio estatal del sector del agua pero los trabajadores procedentes del ente público contaban con un conjunto de derechos garantizados.

Al dotarse Canal de Isabel II de un convenio colectivo de empresa que equilibra sustancialmente las condiciones laborales con las del XVIII convenio colectivo del Canal, se hace necesario clarificar la aplicación de las condiciones laborales reconocidas en el CGI de cada trabajador.

A tal efecto, mediante esta disposición adicional primera, se pone de manifiesto que las condiciones laborales establecidas en el CGI de cada trabajador:

1. Se encuentran plenamente vigentes y no quedan afectadas por el ámbito temporal de este convenio o por cualquier otra circunstancia.
2. Mantienen su naturaleza contractual, formando parte de cada contrato de trabajo; no se incorporan a este convenio ni se transforman en condiciones convencionales.

3. Se siguen rigiendo por sus propios mecanismos de funcionamiento y, en su caso, mantienen su carácter de revalorizables y no absorbibles ni compensables según proceda en cada caso.

4. Su aplicación sigue referida al XVIII convenio colectivo del Canal de Isabel II, si bien teniendo en cuenta los cambios de denominación que haya incorporado el presente convenio colectivo en las distintas materias, especialmente los cambios nominales de la clasificación profesional y de los conceptos retributivos.

5. En el supuesto de concurrencia de regulaciones de una determinada materia, la aplicación del CGI cederá a la de este convenio colectivo cuando la condición de trabajo de que se trate sea más favorable para el trabajador.

6. No se ven afectados por la suspensión, cualquiera que sea su causa, de la relación contractual y se extinguen sólo cuando se extingue ésta. Por ello, en el caso de los trabajadores sujetos a contrato temporal, el CGI se extingue en el mismo momento que la relación contractual procedente del Ente Público en la que se originó incluso aunque el trabajador volviera a ser contratado por Canal de Isabel II (cualquiera que fuera la modalidad de contratación y mediando o no un período de tiempo entre la extinción y la nueva contratación).

*Disposición adicional segunda. Reclasificación de la empresa y complemento reclasificación integración de colectivos.*

Desde el inicio de su actividad, la empresa vivió bajo la vigencia del Convenio estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales y ha adaptado el encuadramiento de sus puestos de trabajo a la clasificación profesional en el mismo contemplada.

A la hora de abordar el primer convenio colectivo de empresa de Canal de Isabel II, se hizo necesario revisar esa clasificación profesional –necesariamente genérica al tratarse de un convenio sectorial- y adaptarla a la realidad y especialidades de la compañía, de su actividad y del servicio que presta. Por ello, se acordó una clasificación profesional nueva pasando de los seis grupos profesionales existentes a siete y, además, redistribuyendo los puestos de trabajo en atención a los criterios de encuadramiento que se recogen en el texto del convenio. Además, en este segundo convenio, se continúa esa labor de adaptación con la división de los 7 grupos profesionales en nuevos subgrupos que reflejan mejor la realidad organizativa y de funciones en la empresa.

Con ello, se persigue una mejora en la gestión y la organización del trabajo que redunde en un incremento de la eficiencia y, en último término, sea garantía del mejor servicio para los ciudadanos de la Comunidad de Madrid.

Este nuevo modelo trata también de mejorar la integración en el nuevo marco de clasificación profesional de los colectivos de trabajadores con y sin CGI. A este respecto, ha de recordarse que como consecuencia del CGI, en la empresa conviven dos colectivos de trabajadores: (i) aquéllos que cuentan con CGI y (ii) aquéllos que bien por haber iniciado su relación por primera vez con Canal de Isabel II, bien por provenir de un contrato temporal con el Ente Público que se ha extinguido y haber suscrito un nuevo contrato con Canal de Isabel II, no cuentan con CGI.

En cuanto a las condiciones salariales, el colectivo con CGI tiene garantizado a título personal el salario que venía percibiendo antes de la creación de Canal de Isabel II. El colectivo sin CGI ha venido percibiendo los salarios previstos en el Convenio del Sector del Agua en los términos autorizados en la política salarial aprobada por la Comunidad de Madrid.

La adaptación de la clasificación profesional se representa como la ocasión idónea para definir un modelo propio de encuadramiento, integrar de una forma completa a estos dos colectivos, acoplarlos en los mismos grupos profesionales, con plena identificación de funciones y responsabilidades en puestos equivalentes y dotados, progresivamente, de retribuciones equiparables que refuercen su productividad y desempeño.

Por ello el «complemento reclasificación integración de colectivos» (en adelante, Complemento Reclasificación), que se estableció en el I Convenio, tiende a esta última finalidad de hacer converger organizativa y económicamente los colectivos con y sin CGI. Esta convergencia, se completa en este II Convenio, de acuerdo con la voluntad expresada en el I Convenio en el que se inició.

En cualquier caso, el «Complemento Reclasificación» (que se detalla en el anexo II) se aplica bajo las siguientes condiciones:

1. Se aplica fundamentalmente a trabajadores sin CGI.
2. Los conceptos salariales garantizados por el CGI (diferencia salario base CGI, complemento de destino consolidado, complemento personal derivado de la consolidación por cese anterior al compromiso y el antiguo complemento por titulación e idiomas minoran el importe de este «Complemento Reclasificación» de tal forma que, con carácter general, los trabajadores que cuentan con CGI no llegarán a percibir este concepto.
3. Los trabajadores con CGI sólo llegarán a percibirlo en la medida que promocionen a un puesto en el que el importe del «Complemento Reclasificación» fuera superior a su diferencia salario base CGI, complemento de destino consolidado, complemento personal en su caso y complemento por titulación e idiomas. En este caso percibirán en concepto de complemento reclasificación únicamente en la cuantía en la que éste supere a los referidos conceptos.
4. Este «Complemento Reclasificación» es consolidable y se revisará en la misma cuantía que lo haga en el futuro el salario base al que queda asimilado a todos los efectos.

Disposición adicional tercera. *Aplicación del CGI en los supuestos de cambio de puesto de trabajo.*

Hasta la entrada en vigor del I Convenio, la aplicación del CGI generó dudas en los supuestos en los que algún trabajador pasaba a prestar servicios en un puesto de trabajo distinto –y con condiciones de trabajo diferentes- al que ocupaba cuando suscribió el citado CGI.

Los supuestos que se plantean son los siguientes:

- a) Trabajador que desempeña un puesto de trabajo en régimen de turnos y sujeto a calendario laboral, cuyo CGI refleja esta situación, que pasa a desempeñar sus funciones en régimen de jornada de no turnos, mediante movilidad geográfica, trabajos de grupo superior o promoción.
- b) Trabajador que desempeña un puesto de trabajo en régimen de no turnos cuyo CGI refleja esta situación, que pasa a desempeñar sus funciones en régimen de turnos, mediante movilidad geográfica, trabajos de grupo superior o promoción.

En ambos supuestos se aplicarán los elementos correspondientes al nuevo puesto que se desempeña.

De acuerdo con este criterio interpretativo, en el apartado a), el cómputo de la jornada de trabajo dejará de ser anual y pasará a ser semanal. El puente anual, los días 24 y 31 de diciembre y la reducción de la jornada de trabajo en una hora durante la semana de San Isidro, se disfrutarán de acuerdo con el régimen de jornada de no turno y se aplicará el periodo de vacaciones correspondiente a dicho régimen, computándose en días hábiles hasta un total de 25, en lugar de los 32 días naturales de la jornada en régimen de turnos. En cuanto a la flexibilidad, si existe en la Unidad de destino, y el puesto lo tiene así determinado se podrá llevar a cabo.

En el apartado b), siguiendo este criterio interpretativo, se aplicará el cómputo de jornada con carácter anual, no serán de aplicación el puente anual, ni los días 24 y 31, ni la reducción de la jornada de trabajo en una hora durante la semana de San Isidro. Del

mismo modo se aplicará el cómputo de días naturales (32) de vacaciones en vez hábiles. No podrá aplicarse la flexibilidad horaria pasando a un régimen de turnos.

En todo caso, en las situaciones en las que se produzca el retorno al puesto de origen se volverán a ostentar las condiciones previstas en el C.G.I., el cual permanece sin alteración alguna.

Disposición adicional cuarta. *Manual de funciones y estudio del encuadramiento de los puestos.*

Durante la vigencia del presente convenio se continuarán los trabajos para elaborar un manual de funciones conforme a lo establecido en la Disposición adicional cuarta del Convenio Colectivo.

Disposición adicional quinta. *Minoración del complemento por desempeño en función del absentismo.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 69 la cuantía a que cada trabajador pudiera tener derecho se verá minorada en función de su absentismo a la empresa.

Cada día natural de ausencia en la empresa por los conceptos que a continuación se relacionan supondrá una minoración del 2.5% en la cuantía a percibir.

Los conceptos que minoran son:

1) Enfermedad Común, Accidente No Laboral y Ausencias por enfermedad sin partes de IT., salvo:

- En las embarazadas, el periodo de IT anterior al parto.
- Las que conlleven Hospitalización o Cirugía Hospitalaria.
- Las generadas por Enfermedad Grave.

2) Los siguientes permisos retribuidos del empleado:

- Matrimonio de hijo/a.
- Hospitalización de familiares.
- Consultas médicas del empleado y familiares.
- Fallecimiento de familiares, excepto cónyuge, pareja de hecho, conviviente, hijo y padres por consanguinidad o afinidad.
  - Traslados de domicilio
  - Permisos por asistencia a exámenes.
  - Deber inexcusable, a excepción del tiempo indispensable de ausencia para el ejercicio del sufragio activo, así como el que resulte necesario para acudir como miembro de la mesa electoral, interventor o apoderado, en cuyos casos no computarán los tiempos de ausencia como absentismos a efectos de minoración del complemento de desempeño.

Se computarán las ausencias correspondientes a cada año natural si bien se exceptúan del cálculo los primeros diez días naturales.

Disposición adicional sexta. *Concesión de anticipos sobre el salario.*

La concesión de anticipos sobre el salario se ajustará a las siguientes reglas:

1. Solicitud: La solicitud del anticipo deberá efectuarse antes del día 15 de cada mes.
2. Cantidad: La cantidad máxima a conceder será la devengada al día de la tramitación del anticipo del salario mensual más la parte proporcional de la paga extraordinaria semestral. El tiempo de gestión se estima en 7 días naturales desde la solicitud del empleado.

El límite del importe del anticipo estará establecido en las retribuciones devengadas al día citado en el párrafo anterior del salario fijo mensual más la parte proporcional de la paga extraordinaria semestral del trabajador, no incluyéndose otras retribuciones, tanto variables como anuales, futuras que el empleado pudiera llegar a percibir.

3. Número de anticipos al semestre: Se concederán un máximo de dos anticipos cada semestre del año, y uno solo por mes.

4. Reintegro del anticipo: El reintegro se llevará a cabo mediante descuento del importe mensual solicitado en la nómina del trabajador correspondiente al periodo de solicitud. En el caso de que el anticipo sea contra la paga extraordinaria, se realizará la deducción en la primera paga semestral que se le abone.

5. Situaciones excepcionales: Con carácter excepcional se podrán conceder más anticipos de los previstos en el apartado 3 cuando concurren causas acreditadas de urgente necesidad.

Disposición adicional séptima. *Reconocimiento complemento por antigüedad para trabajadores sin CGI.*

Los trabajadores indefinidos procedentes del Ente Público Canal de Isabel II que suscribieron el acuerdo de garantías continuarán percibiendo igual que hasta la fecha la «antigüedad consolidada» recogida en su CGI y los importes garantizados mediante la póliza de antigüedad suscrita en su día con la entidad BBVA Seguros.

En el caso de los trabajadores temporales, el derecho a percibir estas cuantías decae cuando se extingue su relación contractual y, en el caso de volver a incorporarse a la empresa (mediando o no un lapso de tiempo), no perciben retribución en concepto de antigüedad por los períodos de trabajo anteriores a su incorporación al convenio del sector.

Esta situación se quiere ahora corregir en este convenio de tal forma que se acuerda que, sólo para este colectivo de trabajadores –trabajadores sin CGI que no perciben antigüedad consolidada ni póliza de antigüedad-, todos los períodos de trabajo anteriores a su incorporación al convenio del sector, incluidos los correspondientes al Ente Público Canal de Isabel II, se van a retribuir a partir de la entrada en vigor de este convenio con el importe de 59,40 euros anuales o la parte proporcional en su caso. Se computarán todos los períodos de trabajo con independencia de que entre varios contratos haya podido mediar interrupción o no y de la duración, en su caso, de ésta.

Este importe quedará consolidado e integrado dentro del concepto «antigüedad consolidada sector».

El abono de este importe se producirá a partir de la entrada en vigor de este convenio sin generar derecho a la percepción de atrasos.

Disposición adicional octava. *Antigüedad consolidada.*

Los trabajadores que tengan reconocido y hayan venido percibiendo un complemento de antigüedad consolidada de acuerdo con lo establecido en el I Convenio, lo continuarán percibiendo igual que hasta la fecha.

Disposición adicional novena. *Permiso de conducción.*

Cuando las bases del proceso selectivo lo establezcan como requisito, será necesario, para desempeñar el puesto, estar en posesión del permiso de conducción B en vigor.

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

En el supuesto de retirada o suspensión del permiso de conducir, cuando el desempeño del puesto de trabajo conlleve, de manera habitual, la necesidad de conducir vehículos, en tanto persista dicha retirada o suspensión, se aplicará lo siguiente:

1. Durante un periodo de hasta doce meses, a contar desde la fecha de efectos de la retirada o suspensión del permiso, la empresa acoplará al trabajador en otro puesto de igual o inferior grupo profesional para cuyo desempeño no sea imprescindible que el trabajador afectado haga uso de un vehículo, con las retribuciones y demás condiciones inherentes al nuevo puesto. Este acoplamiento no conllevará indemnización alguna.

2. Si la retirada o suspensión del permiso se extendiera más allá del plazo de doce meses o si concurriera reincidencia dentro de los cinco años siguientes, el trabajador se situará en excedencia voluntaria, siéndole de aplicación analógica lo previsto en el artículo 33 del Convenio Colectivo para el reingreso. Este reingreso sólo se podrá producir cuando haya recuperado el permiso de conducir.

El trabajador al que le haya sido retirado o suspendido el permiso de conducir, cuando éste sea requisito imprescindible para desempeñar su puesto de trabajo conforme a lo establecido anteriormente, deberá comunicarlo a la empresa con carácter inmediato, acompañando el documento oficial en el que se especifique la causa o causas que han propiciado la retirada o suspensión y su duración. En caso contrario, el trabajador podrá ser sancionado en los términos establecidos en el régimen sancionador del presente convenio colectivo.

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

*Disposición adicional décima. Incompatibilidad entre los pluses de distancia o locomoción y la subvención del Abono de transporte de la Comunidad de Madrid.*

Siendo incompatible el plus de distancia y el plus de locomoción con el Abono Transporte, el trabajador que venga percibiendo alguno de aquéllos podrá, en cualquier momento, solicitar su conversión para el disfrute de éste. Asimismo, en los supuestos de traslado forzoso previstos en el artículo 20 de este Convenio Colectivo, el trabajador deberá manifestar si opta por alguna de las indemnizaciones económicas previstas en él o por el referido Abono Transporte, entendiéndose que, si lo hace por la cantidad fijada a tanto alzado de acuerdo con la escala de kilómetros, perderá su derecho futuro a poder disfrutar de cualquier otra modalidad compensatoria por gastos de transporte.

El trabajador en posesión del Abono Transporte que opte por alguna de las indemnizaciones económicas previstas en el artículo 20 de este Convenio Colectivo deberá entregar el mismo a la Dirección de Recursos no existiendo derecho al reembolso de cantidad alguna, o bien mantener la posesión del mismo, en cuyo supuesto, deberá reintegrar la cantidad que corresponda por la parte que haya abonado la empresa, desde la fecha del traslado hasta el 31 de diciembre.

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

*Disposición adicional undécima. Modificación de anexos.*

Cuando conforme a lo contemplado en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo, la Dirección de la Empresa determine una nueva plantilla, los nuevos puestos de trabajo que se creen se incluirán en el anexo que corresponda. Como consecuencia de lo anterior, los puestos de trabajo que hayan dejado de cubrir una necesidad organizativa o funcional se suprimirán, igualmente, del anexo que corresponda.



Disposición adicional duodécima. *Modificaciones de horario.*

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

Disposición adicional decimotercera. *Plus de fomento de la promoción profesional en determinados grupos profesionales.*

El I Convenio estableció un plus con el fin de fomentar la promoción profesional de los trabajadores con CGI de determinados grupos profesionales para los que la promoción profesional podía no resultar atractiva a la vista de la nueva estructura salarial de la empresa. En el presente convenio, el complemento de reclasificación completa la finalidad de hacer converger organizativa y económicamente los colectivos con y sin CGI para la que fue establecido. Por tanto, la estructura salarial del II Convenio ha subsanado la situación de no resultar atractiva para la promoción y la necesidad del plus de fomento a la promoción ha quedado superada.

El importe del plus de fomento a la promoción, para aquellos trabajadores que lo estén percibiendo en el momento de entrada en vigor del presente convenio, se verá absorbido total o parcialmente por los incrementos que se produzcan en el complemento de reclasificación.

Disposición adicional decimocuarta. *Unificación de auxiliares de almacén y almaceneros.*

A partir de la firma de este convenio, los trabajadores que desempeñan el puesto de trabajo de auxiliar de almacén, encuadrados en el grupo profesional de personal auxiliar, subgrupo A1, serán reclasificados en el puesto de trabajo de almacenero, encuadrado en el grupo profesional de administrativos, subgrupo B1.

Disposición adicional decimoquinta. *Evolución del puesto oficial operador EDAR/ETAP a oficial de operación.*

Se acuerda evolucionar el puesto de oficial operador de EDAR/ETAP a oficial de operación, con el nivel retributivo correspondiente a este puesto de trabajo, siempre que se cumplan una serie de requisitos formativos que les permitan asumir nuevas actividades y funciones.

Esta evolución implica que se integren los conocimientos de EDAR y ETAP, tanto genéricos como específicos, en los oficiales actuales, manteniendo dicho conocimiento como exigencia necesaria para poder ostentar la categoría de Oficial A1. Además, se incorporarán funciones y responsabilidades relativas al mantenimiento primario (básico) de las instalaciones y equipos que posibilitan el adecuado funcionamiento de la operación.

Los trabajadores que ocupen puestos de oficial operador, durante 2021 y 2022 recibirán, por parte de la empresa, la formación necesaria para adquirir las habilidades y competencias que les permitan asumir una serie de funciones encaminadas a apoyar el mantenimiento básico de las instalaciones de depuración y tratamiento de agua, incluyendo algunos aspectos eléctricos y mecánicos. Esta formación se basa en conocimientos de Depuración, Tratamiento, PRL y Mantenimientos básicos del equipamiento. De esta forma, el conjunto de conocimientos necesarios en el puesto es amplio y técnico, no siendo diferente en dificultad y extensión al exigido para otros puestos encuadrados en este grupo profesional.

Una vez finalizado este periodo formativo, el colectivo de trabajadores oficiales operadores pasará a integrarse en el nuevo puesto, oficial de operación, con fecha de efectos 1 de enero de 2023. A partir de ese momento desarrollarán íntegramente las

funcione del nuevo puesto, quedando encuadrados en la clasificación profesional correspondiente al grupo profesional de oficiales A1.

Con esta evolución del puesto a oficial de operación se dota al nuevo puesto de un contenido profesional más sólido asumiendo una serie de tareas adicionales básicas que, hoy por hoy, no están formalmente contempladas en la descripción de funciones de los oficiales operadores y que quedan en tierra de nadie, lo que obliga a recurrir a recursos externos o a esperar a que las realicen los oficiales eléctricos y mecánicos, en detrimento de atender otras incidencias más complejas, lo que hace que el mantenimiento de las instalaciones se resienta en su eficacia.

Disposición adicional decimosesta. *Teletrabajo.*

Durante la vigencia del convenio se valorará la implantación estable del sistema de teletrabajo en la empresa siguiendo el proyecto piloto iniciado en el año 2019, a través de una modalidad mixta.

El teletrabajo será voluntario y reversible tanto para la empresa como para los trabajadores.

Podrán acceder al teletrabajo aquellos trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Desempeñar puestos que la empresa haya considerado compatibles con el teletrabajo en la unidad organizativa en que se encuentren destinados.
- b) Que el trabajador sea considerado apto para desarrollar parte de sus funciones mediante teletrabajo. Para ello será necesario tener un conocimiento suficiente de los procedimientos de trabajo y de los sistemas informáticos y telemáticos, poder realizar el trabajo sin una supervisión directa continua, tener capacidad para planificar su trabajo y gestionar los objetivos establecidos y disponer de un espacio y conexión a internet adecuados, según los requisitos que se establezcan, para poder desarrollar el teletrabajo.
- c) Otros requisitos que pudieran establecerse.

Mediante acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, se acordará una regulación que desarrolle o amplíe lo establecido en la presente disposición, si fuera necesario.

En todo caso, para participar en el sistema de teletrabajo será necesario suscribir un acuerdo individual de teletrabajo.

Excepcionalmente, por razones sanitarias u otras situaciones graves que lo justificaran, la empresa podrá autorizar la aplicación del sistema de teletrabajo temporalmente a trabajadores que no podrían acceder al mismo de acuerdo con la presente disposición o durante más jornada que la establecida de forma regular.

Disposición adicional decimoséptima. *Desconexión digital.*

Se garantiza el derecho a la desconexión digital de todos los trabajadores, especialmente de aquellos que están en situación de teletrabajo, a fin de garantizar, fuera de la jornada laboral, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Para que la aplicación del derecho a la desconexión digital sea efectivo deben cumplirse los requisitos indicados a continuación:

- El cumplimiento de las funciones de todos los trabajadores deberá desempeñarse dentro del horario establecido para la jornada laboral de manera eficaz, sin perjuicio de las medidas de flexibilidad horaria que se establezcan para favorecer la conciliación de los trabajadores.
- Se evitarán las comunicaciones fuera de la jornada laboral y en periodos de descanso como vacaciones, días de asuntos propios, puente anual, licencias, así como en reducciones de jornada, períodos de incapacidad o de maternidad y paternidad. En

todo caso, se reconoce el derecho del trabajador a no responder una vez finalizada esta, salvo que se den circunstancias excepcionales de urgencia que requieran una respuesta inmediata. En estos casos, se contactará preferentemente con el trabajador por vía telefónica para comunicarle la situación y que el tiempo empleado cuente como tiempo de trabajo efectivo.

Para facilitar el ejercicio de este derecho se recomienda a los empleados dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico de «Ausente», indicando las fechas previsibles de la ausencia, así como la designación del trabajador que reemplaza en las funciones y sus coordenadas de contacto mientras duren todas aquellas ausencias superiores a tres días.

La desconexión digital no será de aplicación a aquellos trabajadores que se encuentren en situación de «Retén», conforme a lo establecido en el artículo 29 del convenio colectivo, ya que durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, tienen la obligación de atender las comunicaciones de la empresa.

Durante la vigencia del presente convenio, la Dirección de la Empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, desarrollará la presente disposición mediante recomendaciones de buenas prácticas y acciones formativas y de sensibilización.

*Disposición transitoria primera. Contratos de relevo temporales vigentes.*

Los contratos de relevo temporales existentes a la fecha de celebración de este convenio colectivo se seguirán rigiendo por las disposiciones legales y convencionales reguladoras de esta modalidad contractual y de la jubilación parcial que estaban vigentes en la fecha en que se concertaron.

Si durante la vigencia de estos contratos temporales de relevo se produjera el cese del trabajador relevista, el nuevo relevista que lo sustituya se contratará por el tiempo restante de la duración establecida en el contrato temporal de relevo extinguido.

*Disposición transitoria segunda. Reducción de los trabajos en turno de noche.*

Las actividades principales de Canal de Isabel II constituyen servicios esenciales y se prestan sin interrupción las 24 horas del día con los mismos estándares de calidad y garantía de suministro lo que hace que, determinadas tareas de la empresa, tengan que organizarse en turnos de 24 horas.

No obstante, en los últimos años Canal de Isabel II ha hecho una gran inversión en tecnología lo que ha permitido automatizar y gestionar en remoto muchos procesos.

Los esfuerzos en actualización de cartografía, el despliegue de dispositivos móviles, la automatización elementos para efectuar maniobras remotas, la extensión del número de instalaciones que reportan datos al Centro de Control, son parte de esa inversión en tecnología.

Por otro lado, el incremento de inversión en renovación de conducciones junto con la sectorización de la red y la gestión de presiones, redundan en un descenso continuado de las incidencias nocturnas.

Además, se han implementado sistemas de mantenimiento predictivo que permiten anticipar el deterioro de los elementos integrantes de la Red facilitando su sustitución programada.

A lo anterior se añade que, desde la perspectiva de la Seguridad y Salud, el trabajo en el turno de noche presenta un nivel de riesgos más alto en el desarrollo de las tareas, una evidente afectación al descanso y la salud del trabajador y, por último y con carácter general, dificulta la conciliación de la actividad laboral con la vida personal y familiar.

Por todo ello, Canal de Isabel II está haciendo un esfuerzo para reducir o incluso suprimir los trabajos en turno de noche en todos aquellos centros de trabajo, instalaciones, servicios o unidades en los que esta medida sea compatible con la prestación del servicio.

A este respecto, la representación de los trabajadores y la empresa están de acuerdo en que la reducción o supresión del turno de noche es una medida organizativa

técnicamente posible en muchos servicios y beneficiosa para los trabajadores, acordándose que pueda ir acometiéndose en las unidades en las que sea compatible con la prestación del servicio con sujeción a las siguientes condiciones:

– En un primer momento se llevará a cabo la supresión o reducción del turno de noche únicamente en las Subdirecciones de Conservación de Infraestructuras y, en particular, en las Áreas de Torrelaguna, Tajo, Santillana y Valmayor-Majadahonda. La extensión de esta medida a otras unidades de la empresa, en su caso, deberá ser aprobada por la comisión paritaria.

– Los trabajadores continuarán percibiendo el complemento de turnicidad que vinieran percibiendo salvo que por traslado voluntario o promoción pasen a otro puesto que no hubiera estado sujeto a turno de noche.

– La parte de jornada que deje de realizarse en el turno de noche pasará a desarrollarse en los turnos de mañana y tarde en el mismo o distinto área de la empresa.

– Si como consecuencia de esta reorganización de los trabajos fuera necesario o conveniente cambiar la adscripción de trabajadores de un área de la empresa a otra se seguirán los siguientes criterios de prioridad:

1. Cambios de adscripción de puestos vacantes.
2. Cambios de Área de adscripción que no impliquen modificación del centro de trabajo.
3. Traslados voluntarios.
4. Reducción al mínimo imprescindible del número de traslados forzosos derivados de esta reorganización. En cualquier caso, para llevar a cabo traslados forzosos como consecuencia de esta reorganización del turno de noche será necesaria la conformidad del Comité de Empresa.

Disposición transitoria tercera. *Adaptación del teletrabajo que estuviera vigente a la entrada en vigor del convenio.*

Aquellos trabajadores que estén realizando teletrabajo en el momento de entrada en vigor del convenio lo podrán mantener en las mismas condiciones de forma transitoria hasta que se produzca la adaptación a lo regulado en la disposición adicional décimo sexta, que se llevará a cabo durante el primer año de vigencia del convenio. Según se vaya produciendo esta adaptación, la empresa, en aplicación de la reversibilidad que se establece en la cláusula décima, párrafo 3.º, del acuerdo de 24 de junio de 2020 entre la Dirección de Canal de Isabel II y el Comité de Empresa, irá rescindiendo el teletrabajo con la oportuna comunicación a cada teletrabajador.

Igualmente, en aquellos casos de trabajadores que, de conformidad con el sistema de teletrabajo establecido en el presente convenio, no vayan a continuar teletrabajando, la empresa irá rescindiendo el teletrabajo durante el primer año de vigencia del convenio para retomar la jornada presencial.

Disposición transitoria cuarta. *Entrada en vigor de determinados aspectos del convenio.*

1. Las tablas salariales del presente convenio, según figuran en los anexos I y II para los conceptos salario base y complemento de reclasificación se aplicarán con efectos retroactivos el 1 de enero de 2021.

2. El complemento de jornada partida regulado en el artículo 67.8 tendrá efectos desde la fecha de la firma del acuerdo económico, el 31 de mayo de 2021.

3. El incentivo de productividad regulado en el artículo 69.3 se aplicará a los trabajadores que se incorporen por primera vez a la empresa a partir de la firma del II convenio colectivo y a aquellos que reingresen después de haber transcurrido 6 años contados desde la extinción de la anterior relación contractual.

Los trabajadores que se encontrarán en la empresa en el momento de entrada en vigor del presente convenio continuarán percibiendo hasta un 7 por 100 de sus retribuciones, conforme a lo establecido en el I Convenio.

4. El incremento de hasta un 1,5% adicional al incentivo de productividad regulado en el artículo 69.3 tendrá efectos desde el 1 de enero de 2021, con lo que se abonará a aquellos trabajadores que cumplan los requisitos en la paga del primer trimestre del año 2022.

## ANEXO I

## Salario base

	Año 2021
Personal de Estructura	
Todos los niveles.	20.252,40 €
Titulados Universitarios	
Titulado Universitario A.	19.665,38 €
Titulado Universitario B.	19.078,50 €
Mandos Intermedios	
Mando Intermedio A.	18.491,34 €
Mando Intermedio B1.	17.963,54 €
Mando Intermedio B2.	17.963,54 €
Personal Técnico	
Técnico A.	19.665,38 €
Técnico B.	19.078,50 €
Técnico C.	18.491,34 €
Técnico D.	17.963,54 €
Personal de Administración	
Administrativo A.	17.493,84 €
Administrativo B1.	17.083,08 €
Administrativo B2.	17.083,08 €
Personal de Oficios	
Oficial A1.	17.493,84 €
Oficial A2.	17.493,84 €
Oficial B1.	17.083,08 €
Oficial B2.	17.083,08 €
Personal Auxiliar	
Auxiliar A1.	16.660,42 €
Auxiliar A2.	16.660,42 €

## ANEXO II

## Complemento de reclasificación

	2021	2022	2023
Personal de Estructura			
Apoyo Estructura 2.	4.740,12 €	5.409,24 €	5.855,30 €
Apoyo Estructura 1.	9.896,16 €	10.469,88 €	10.852,34 €
Titulados Universitarios			
Titulado Universitario A.	17.383,20 €	18.288,24 €	18.891,60 €
Titulado Universitario B.	13.960,44 €	14.605,56 €	15.035,58 €
Mandos Intermedios			
Mando Intermedio A.	14.141,04 €	15.030,12 €	15.622,74 €
Mando Intermedio B1.	12.169,44 €	12.775,44 €	13.179,32 €
Mando Intermedio B2.	11.055,24 €	11.438,28 €	11.693,64 €
Personal Técnico			
Técnico A.	17.383,20 €	18.288,24 €	18.891,60 €
Técnico B.	13.960,44 €	14.605,56 €	15.035,58 €
Técnico C.	11.912,64 €	12.356,04 €	12.651,52 €
Técnico D.	11.055,24 €	11.438,28 €	11.693,64 €
Personal de Administración			
Administrativo A.	9.608,40 €	10.258,56 €	10.692,08 €
Administrativo B1.	8.362,32 €	9.114,96 €	9.616,60 €
Administrativo B2.	7.248,24 €	7.778,04 €	8.131,20 €
Personal de Oficinos			
Oficial A1.	9.608,40 €	10.258,56 €	10.692,08 €
Oficial A2.	8.493,60 €	8.921,04 €	9.205,84 €
Oficial B1.	8.362,32 €	9.114,96 €	9.616,60 €
Oficial B2.	7.248,24 €	7.778,04 €	8.131,20 €
Personal Auxiliar			
Auxiliar A1.	7.399,92 €	8.092,32 €	8.553,86 €
Auxiliar A2.	6.293,04 €	6.764,04 €	7.077,98 €

## ANEXO III

## Complemento Específico Estructura

Nivel	Año 2021
1	9.038,16 €
2	19.549,44 €
3	31.932,72 €
4	39.832,68 €



Nivel	Año 2021
5	49.432,44 €
6	61.060,80 €

## ANEXO IV

## Grupos Profesionales

Grupo profesional		Áreas funcionales		
Denominación	Subgrupo	Técnica	Administrativa	Operaria
ESTRUCTURA Y APOYO A ESTRUCTURA	A	Relacionado anexo VI.	Relacionado anexo VI.	
	B	Relacionado anexo V.	Relacionado anexo V.	
TITULADO UNIVERSITARIOS	A	Titulado Superior. Grado + Máster. Titulado Medio/ Diplomado + Especialidad.	Titulado Superior. Grado + Máster. Titulado Medio/ Diplomado + Especialidad.	
	B	Titulado Medio. D.U.E. Responsable Obras (Titulado Medio). Diplomado. Graduado Universitario.	Titulado Medio. Diplomado. Graduado Universitario.	
MANDOS INTERMEDIOS	A		Responsable Of. Comercial Central. Apoyo Dpto. Comercial.	Encargado Jardines. Encargado Electromecánico. Encargado Eléctrico. Encargado Mecánico. Encargado Red de Distribución. Encargado Captación. Encargado Explotación E.D.A.R./E.T.A.P. Encargado De Gestión de Vehículos.
	B1	Jefe Equipo Operador De Ordenador. Jefe Equipo Analista De Laboratorio.	Jefe Equipo Administrativo Comercial. Jefe Equipo Administrativo.	Capataz Mto. de Edificios. Capataz Electromecánico. Capataz Eléctrico. Capataz Jardines. Capataz Red. Capataz Inspección. Capataz Explotación Y Conservación. Capataz Explotación EDAR/ETAP. Capataz Reconocimiento de Fincas. Capataz Comunicaciones. Capataz Mecánico. Capataz Obra Civil. Capataz Captación. Capataz Explotación de Instalaciones. Capataz Servicios Comerciales.
	B2		Jefe Equipo Almacén. Jefe Equipo Auxiliar Facturación. Jefe Equipo Tomador De Muestras. Jefe Equipo. Fotocopias.	

Grupo profesional		Áreas funcionales		
Denominación	Subgrupo	Técnica	Administrativa	Operaria
PERSONAL TÉCNICO	A	Téc. Programador Sistemas. Téc. Analista Programador. Respon. Sala Ordenador. Técnico Prensa e Imagen.		
	B	Téc. Soporte Microinformático. Técnico Prevención. Técnico Autoprotección. Téc. Electrónico en Sistemas.		
	C	Técnico Fraude. Técnico Red. Técnico Instrumentación Y Comunicaciones. Téc. Productos Microinformática. Técnico Programador.		
	D	Técnico Instrumentación. Técnico Comunicaciones. Técnico Electromecánico. Técnico Peritación. Técnico Analista Laboratorio. Técnico Delineante. Técnico Del C.P.C. Técnico Informático (Financiero). Técnico Inspección Parque Móvil. Auxiliar Técnico De Red. Técnico Edición y Diseño.		
ADMINISTRATIVOS	A	Operador Ordenador.	Administrativo Comercial. Administrativos. Secretaria De Subdirección. Secretarías De Presidencia, Gerencia Y Dirección.	
	B1		Lector. Almacenero. Tomador De Muestras.	
	B2		Recaudación. Auxiliar Servicios Generales. Telefonista.	

Grupo profesional		Áreas funcionales		
Denominación	Subgrupo	Técnica	Administrativa	Operaria
OFICIALES	A1			Oficial Climatización Y Mto. Oficial Mecánico. Oficial Eléctrico. Oficial Electrónico. Oficial Apoyo Red. Oficial Inspector De Fincas. Oficial Vigilante De Obras. Oficial Electromecánico. Oficial Mantenimiento. Oficial Operación. Oficial Servicios Comerciales. Oficial Construcción y Obra Civil.
	A2			Oficial Operador.
	B1			Oficial Corte de Agua. Oficial Verificador Contadores. Oficial Pintor. Oficial Fontanero. Oficial Carpintero. Conductor de Maquinaria. Oficial Obra Civil. Oficial Mecánico de Vehículos (a extinguir). Oficial Fontanero Contadores.
	B2			Auxiliar Operador. Oficial Explotación y Conservación. Oficial Mto. Edificios. Conductor. Jardinero. Vigilante Galerías.
PERSONAL AUXILIAR	A1		Auxiliar de Almacén. Archivo. Operador Maquinas Auxiliares. Laborante. Fotocopias. Auxiliar Servicios.	Auxiliar Oficios Diversos. Peón Brigada Red.
	A2			Peón Especialista. Peón Depuración (A Extinguir). Subalternos.
	B1			Limpiador. Peón. Guarda.

## ANEXO V

## Puestos apoyo a estructura

Nivel retributivo	Denominación del puesto
6	Adjunto a Director.
6	Coordinador Contratación Participadas.
6	Coordinador Garantía de Calidad.
6	Coordinador Innovación de Red.
6	Director Gabinete de Presidente.
6	Responsable Desarrollo y Soporte Estratégico.
6	Responsable Instalaciones Especiales.
6	Staff Subdirección Coordinación Municipal.
5	Coordinador Aplicaciones.
5	Coordinador Contratación Servicios y Suministros.
5	Coordinador Emergencias.
5	Coordinador Técnico.
5	Coordinador Gestión de Cobro y Deuda.
5	Director Financiero UTE de Alcalá de Henares.
5	Director Técnico UTE de Alcalá de Henares.
5	Responsable Investigación e Innovación.
5	Responsable Proyectos.
4	Coordinador Activos Fijos.
4	Coordinador Autorizaciones Técnicas.
4	Coordinador Conformidades Técnicas.
4	Coordinador Contratación Obras e Infraestructuras.
4	Coordinador Contratación Operaciones.
4	Coordinador Control Ambiental.
4	Coordinador Control de Convenios.
4	Coordinador Depuración.
4	Coordinador Estudios.
4	Coordinador Explotación de Presas.
4	Coordinador Fraude.
4	Coordinador Incidencias.
4	Coordinador Integración de Sistemas.
4	Coordinador Obras.
4	Coordinador Obras de Tratamiento.
4	Coordinador Planes Sanitarios del Agua.
4	Coordinador Prospección Aguas Subterráneas.
4	Coordinador Seguridad de Presas.

Nivel retributivo	Denominación del puesto
4	Coordinador Servicios de Red y Accesos.
4	Coordinador Supervisión.
4	Coordinador Tecnología Ambiental.
4	Coordinador Vehículos y Maquinaria.
4	Coordinador Depuración.
4	Coordinador Explotación de Aguas Subterráneas.
4	Coordinador Fiscal.
4	Coordinador Planeamiento General.
4	Responsable de Gestión de Uso de Infraestructuras por Terceros.
4	Responsable Análisis de Negocio.
4	Responsable Auditoría Interna.
4	Responsable Contratación Participadas.
4	Responsable de Laboratorio.
4	Responsable Energía Eléctrica.
4	Responsable Estudios Especiales.
4	Responsable Gestión Urbanística.
4	Responsable Información Centro Control.
4	Responsable Jurídico Fiscal.
4	Responsable Prevención.
4	Responsable Red.
4	Responsable Redes Grandes Municipios.
4	Responsable Sistemas Corporativos.
4	Responsable de Soporte Estratégico de Infraestructuras.
4	Staff de Prevención.
4	Staff Dirección.
4	Staff Dirección General.
4	Staff RR.PP. Centro Arte Canal.
4	Staff Subdirección.
4	Técnico Comunicación.
3	Coordinador Proyectos de Saneamiento.
3	Coordinador.
3	Coordinador Automatización e Instrumentación.
3	Coordinador Estudios y Planes Hidrológicos.
3	Coordinador Grandes Clientes.
3	Coordinador Obras.
3	Coordinador Obras Depuración.
3	Coordinador Planeamiento de Desarrollo.
3	Coordinador Planificación y Control.

Nivel retributivo	Denominación del puesto
3	Coordinador Seguridad Informática.
3	Coordinador Sistemas de Seguridad y Mantenimiento.
3	Coordinador Suministros Municipales y Reutilización.
3	Coordinador Tratamiento.
3	Coordinador Gestión Administrativa.
3	Coordinador Gestión de Residuos.
3	Coordinador Tecnificación de Drenaje Urbano.
3	Coordinador-Supervisor de Mantenimiento.
3	Letrado.
3	Responsable.
3	Responsable Análisis Financiero.
3	Responsable Aplicaciones.
3	Responsable Archivo.
3	Responsable Área Relaciones Comerciales.
3	Responsable Autoprotección.
3	Responsable Control y Estudios.
3	Responsable Cromatografía.
3	Responsable de Acometidas.
3	Responsable de Aguas Depuradas.
3	Responsable de Desarrollo.
3	Responsable de Estudios.
3	Responsable de Formación.
3	Responsable de Gestión.
3	Responsable de Inspección.
3	Responsable de Laboratorio.
3	Responsable Facturación y Organismos.
3	Responsable Gestión Comercial.
3	Responsable Gestión de Pluses Variables.
3	Responsable Gestión Facturación.
3	Responsable Gestión Recursos Hídricos.
3	Responsable Infraestructura Informática.
3	Responsable Innovación.
3	Responsable Investigación.
3	Responsable Líneas Eléctricas.
3	Responsable Obras.
3	Responsable Red.
3	Responsable Servicio Médico.
3	Responsable Técnico de Expropiaciones.



Nivel retributivo	Denominación del puesto
3	Responsable Tecnología Ambiental.
3	Responsable Uso y Gestión Eficiente.
3	Staff Área.
3	Supervisor Centro de Control.
2	Administrador Base de Datos.
2	Analista Jefe de Proyecto.
2	Coordinador de Información de Calidad del Agua.
2	Coordinador Supervisor.
2	Gestor de Aplicaciones Comerciales.
2	Gestor de Lodos.
2	Gestor Explotación.
2	Jefe Responsable Almacenes.
2	Médico-Analista.
2	Responsable Área Cobro.
2	Responsable Auscultación.
2	Responsable C.P.C.
2	Responsable Cartografía.
2	Responsable Comunicación.
2	Responsable Control de Gestión.
2	Responsable de Contabilidad.
2	Responsable de Facturas.
2	Responsable de Filiales.
2	Responsable de Financiación.
2	Responsable de Organización.
2	Responsable de Planeamiento.
2	Responsable de Seguimiento Presupuestos.
2	Responsable Fraude.
2	Responsable Gestión Comercial.
2	Responsable Incidencias.
2	Responsable Centro de Control.
2	Responsable Instalaciones Técnicas.
2	Responsable Instrumentación.
2	Responsable Jurídico de Obras e Infraestructuras.
2	Responsable Mantenimiento.
2	Responsable de Modelos de Demanda y Consumo.
2	Responsable Obras Nuevas y Mantenimiento de Edificios.
2	Responsable Operación.
2	Responsable Planeamiento de Desarrollo.

Nivel retributivo	Denominación del puesto
2	Responsable Planeamiento General.
2	Responsable Planes.
2	Responsable Red.
2	Responsable Registro.
2	Responsable Seguridad Operativa.
2	Responsable Seguros y Riesgos.
2	Responsable Telecomunicaciones.
2	Responsables de Áreas Verdes.
2	Staff Área.
2	T.S. Proyectos.
2	Técnico Auditor de Gestión.
2	Técnico de Sistemas.
2	Titulado Superior.
2	Titulado Superior Obras.
1	Analista Telecontrol.
1	Gestor de Fondos Europeos.
1	Gestor de Formación.
1	Responsable Acometidas y Conformidades.
1	Responsable Área Ambiental.
1	Responsable Cartografía.
1	Responsable Compras.
1	Responsable Contratación Laboral.
1	Responsable de Telefonía.
1	Responsable Información.
1	Responsable Información Sigryd.
1	Responsable Infraestructura Telecomunicaciones.
1	Responsable Instalación de Red.
1	Responsable Nóminas y Seguridad Social.
1	Responsable Normativa y Homologaciones.
1	Responsable Obras Nuevas y Mantenimiento (Ex.Pre).
1	Responsable Operación y Mantenimiento.
1	Responsable Planes Estratégicos Redes.
1	Responsable Planes Estratégicos y Operaciones.
1	Responsable Prolongaciones.
1	Responsable Proyectos Eléctricos.
1	Responsable Red.
1	Responsable Seguridad Operativa.
1	Responsable Servicios Eléctricos.

Nivel retributivo	Denominación del puesto
1	Responsable Sistemas de Seguridad y Mantenimiento.
1	Responsable Sistemas Información.
1	Staff de Coordinación de Actividades Empresariales.
1	Staff Seguridad en Obras.
1	T.M. Prevención.
1	T.S. Eléctrico.
1	T.S. Especialista Comunicaciones.
1	Titulado Medio.
1	Titulado Superior.
1	Trabajador Social.

## ANEXO VI

## Puestos de estructura

Nivel retributivo	Denominación del puesto
6	Jefe Área Operación Centro de Control.
6	Jefe Área Gestión Recursos Hídricos.
6	Jefe Área Depuración Cuenca Manzanares.
6	Jefe Área Protocolo.
6	Jefe Área Depuración Cuencas Guadarrama y Alto Manzanares.
6	Jefe Área Conservación Sistema Guadarrama.
6	Jefe Área Explotación Presas y Pozos.
6	Jefe Área Conservación Sistema Colmenar.
6	Jefe Área Planeamiento.
6	Jefe Área Planificación, Control y Seguridad.
6	Jefe Área Infraestructura Informática.
6	Jefe Área Marketing.
6	Jefe Área Imagen y Publicaciones.
6	Jefe Área Consolidación y Participadas.
6	Jefe Área Relación con Empleados.
6	Jefe Área Construcción Tratamiento y Regulación.
6	Jefe Área Gestión Comercial.
6	Jefe Área Formación y Desarrollo.
6	Jefe Área Construcción de Redes de Saneamiento.
6	Jefe Área Auditoría Interna.
6	Jefe Área Defensor del Cliente.
6	Jefe Área Prevención.
6	Jefe Área Áreas Recreativas.

Nivel retributivo	Denominación del puesto
6	Jefe Área Metrología.
6	Jefe Área Contabilidad.
5	Jefe Área Depuración Cuencas Lozoya y Alto Jarama.
5	Jefe Área Aplicaciones Informáticas.
5	Jefe Área Sistemas de Gestión de Calidad y Medio Ambiente.
5	Jefe Área Fraude.
5	Jefe Área Análisis Instrumental.
5	Jefe Área Análisis de Aguas de Consumo.
5	Jefe Área Organización y Selección.
5	Jefe Área Administración y Gestión Retributiva.
5	Jefe Área Atención Comercial.
5	Jefe Área Gestión Municipal.
5	Jefe Área Análisis Medio Ambiental.
5	Jefe Área Relaciones Jurídicas Corporativas.
5	Jefe Área Contencioso.
5	Jefe Área Jurídico de Agua y Medio Ambiente.
4	Jefe Área Tratamiento Tajo-Alberche.
4	Jefe Área Automatización.
4	Jefe Área Conservación Sistema Culebro.
4	Jefe Área Depuración Cuencas Tajo y Tajuña.
4	Jefe Área Construcción Redes de Abastecimiento.
4	Jefe Área Conservación Sistema Torrelaguna.
4	Jefe Área Conservación Sistema Tajo.
4	Jefe Área Tratamiento Aguas Lozoya-Jarama.
4	Jefe Área Depuración Cuencas Jarama Medio y Henares.
4	Jefe Área Tratamiento Aguas Guadarrama.
4	Jefe Área Conservación Sistema Santillana.
4	Jefe Área Conservación Sierra Norte.
4	Jefe Área Conservación Sistema Jarama.
4	Jefe Área Conservación Sistema Valmayor-Majadahonda.
4	Jefe Área Depuración Cuenca Alberche.
4	Jefe Área Programación.
4	Jefe Área Proyectos de Abastecimiento.
4	Jefe Área Proyectos de Saneamiento y Reutilización.
4	Jefe Área Arquitectura y Urbanismo.
4	Jefe Área Telecomunicaciones.
4	Jefe Área Cartografía y Gis.
4	Jefe Área Mantenimiento de Edificios.

Nivel retributivo	Denominación del puesto
4	Jefe Área Gestión Documental.
4	Jefe Área Facturación.
4	Jefe Área Presupuesto.
4	Jefe Área Seguros y Riesgos.
4	Jefe Área Inspección.
4	Jefe Área Expropiaciones.
4	Jefe Área Construcción Depuración y Reutilización.
4	Jefe Área Acometidas.
4	Jefe Área Información Económica Financiera de Gestión.
4	Jefe Área Gestión Financiera.
4	Jefe Área Gestión Bancaria.
3	Jefe Área Seguridad Operativa.
3	Jefe Área Conservación Rincón Suroeste.
3	Jefe Área Atención al Usuario.
3	Jefe Área Normativa.
3	Jefe Área Compras.
3	Jefe Área Cobro.
3	Jefe Área Gestión Patrimonial y Vehículos.

## ANEXO VII

## Tabla de polivalencias

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

Grupo profesional	Área de actividad	Puestos de trabajo de desempeño habitual	Puesto/s de trabajo a efectos de polivalencia	
TÉCNICOS.	INFORMÁTICA.	TÉC. PROGRAM. DE SISTEMAS.	TÉC. DE SIST. DE MICROINFORMÁTICA. TÉC. DE PRODUCTOS MICROINFORMÁTICOS.	
		TÉC. DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS.	TÉC. PROGRAM. DE SISTEMAS. TÉC. DE PRODUCTOS MICROINFORMÁTICOS.	
		TÉC. DE PRODUCT. MICROINFORMÁTICOS.	TÉC. PROGRAM. DE SISTEMAS. TÉC. DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS.	
		ANALISTA PROGRAMADOR.	TÉC. PROGRAM. DE SISTEMAS. TÉC. DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS. TÉC. PRODUCT. MICROINFORMÁTICOS.	
	ELECTRÓNICA.	RESPONSABLE DE SALA.	TÉC. PROGRAM. DE SISTEMAS. TÉC. SISTEM. MICROINFORMÁTICOS. TÉC. PRODUCTOS MICROINFORMÁTICOS. ANALISTA PROGRAMADOR.	
		TÉC. ESP. EN INSTRUMENTACIÓN.	TÉC. ESP. EN COMUNICACIONES.	
		TÉC. ESP. EN COMUNICACIONES.	TÉC. ESP. EN INSTRUMENTACIÓN.	
		TÉC. ESP. EN INSTRUMENT. Y COMUNIC.	TÉC. ESP. EN INSTRUMENTACIÓN. TÉC. ESP. EN COMUNICACIÓN.	
	AUXILIARES.	LABORATORIO.	TOMADOR DE MUESTRAS.	LABORANTE.
			LABORANTE.	TOMADOR DE MUESTRAS.
OFICIOS.	CONDUCCIÓN.	CONDUCTOR MAQUINARIA PESADA.	CONDUCTOR.	
		CONDUCTOR. (Si tiene el permiso de conducir correspondiente).	CONDUCTOR MAQUINARIA PESADA.	
	MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS.	OFICIAL MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS.	OF. ELECTRICISTA. OF. CARPINTERO. OF. FONTANERO. OF. PINTOR.	
OFICIOS/ ADMINISTRATIVO.	COMERCIAL.	OFICIAL DE CORTE DE AGUA.	INSPECTOR DE FINCAS.	



Grupo profesional	Área de actividad	Puestos de trabajo de desempeño habitual	Puesto/s de trabajo a efectos de polivalencia
MANDOS INTERMEDIOS.	EXPLOTACION INFRESTRUCTURAS.	ENCARGADO RED DE DISTRIBUCIÓN.	ENCARGADO DE CAPTACIÓN.
		ENCARGADO DE CAPTACIÓN.	ENCARGADO RED DE DISTRIBUCIÓN.
	COMERCIAL.	CAPATAZ DE RECONOCIMIENTO DE FINCAS.	CAPATAZ DE INSPECCION.

### ANEXO VIII

#### Compromiso de garantías individuales

Se mantiene en vigor el compromiso de garantías individuales de 30 de abril de 2010, que contiene el anexo VIII de I convenio colectivo de Canal de Isabel II, S.A., publicado en el BOE núm. 26 de 31 de enero de 2017 mediante resolución de 18 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo.

### ANEXO IX

#### Puestos sujetos a reconocimiento médico obligatorio

De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los puestos de trabajo que estén expuestos a determinados riesgos llevan aparejado un reforzamiento del deber de la empresa de velar por la salud de los trabajadores que los ocupan.

Desde esa perspectiva, se acuerda que estarán sujetos a examen de salud obligatorio previo a la incorporación al puesto y de revisión con carácter anual los trabajadores que ocupen o vayan a ocupar puestos de trabajo expuestos a uno o varios de los siguientes riesgos:

- Químicos (tratamiento y depuración).
- Biológicos.
- Ruido.
- Espacios confinados.
- Altura.
- Turnos M-T-N.

Los puestos de trabajo que cumplen estas características son:

- Capataz Eléctrico.
- Capataz Electromecánico.
- Capataz de Explotación EDAR y ETAP.
- Capataz de Red.
- Capataz Mecánico.
- Capataz Comunicaciones.
- Encargados de Red y Captación.
- Encargados Eléctricos.
- Encargados de Explotación.
- Jefe de Equipo Analista de Laboratorio.
- Médicos (\*).
- Enfermeros (\*).
- Analista Clínico Servicio Médico (\*).
- Oficial Eléctrico.
- Oficial Electromecánico.
- Oficial Electrónico.
- Oficial Mecánico.
- Oficial Operador.

- Oficial Apoyo Red.
- Oficial Verificador de Contadores.
- Oficial Vigilante de Obras.
- Peón Depuración.
- Responsable Cromatografía y Espectrografía (\*).
- Técnico Analista Laboratorio.
- Técnico Instrumentación, Comunicaciones y Electrónico de Sistemas.
- Titulados de Calidad de las Aguas.
- Titulados de Tratamiento (Adscritos al laboratorio).
- Titulados de Instrumentación.

(\*) Los trabajadores que ocupan puestos de Titulados con funciones similares a la de los puestos citados, también les es de aplicación el reconocimiento médico obligatorio.

Corresponde al Comité de Seguridad y Salud la actualización de este anexo de acuerdo con la revisión de las evaluaciones de riesgos de los diferentes puestos de trabajo de la empresa.

#### ANEXO X

##### Plan de igualdad

Hasta que la comisión negociadora del plan de igualdad concluya sus trabajos sobre el plan de igualdad para adaptarlo a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y la autoridad laboral ordene su inscripción en el correspondiente registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, se seguirá aplicando el Plan de Igualdad del I convenio colectivo de Canal de Isabel II, S.A.

#### ANEXO XI

##### Protocolo de actuación frente al acoso psicológico en el trabajo

Objeto.

Desarrollar un Protocolo de Actuación frente al Acoso Psicológico en el Trabajo a implantar con el fin de asegurar que todos los empleados del Canal de Isabel II disfruten de un entorno de trabajo en que la dignidad de la persona sea respetada y su salud se vea protegida.

El protocolo se establece desde una perspectiva preventiva y de actuación en las fases más tempranas del problema que permita detectar, denunciar, sancionar y erradicar el acoso psicológico en el trabajo.

Justificación.

La Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, impone al empresario y a las Administraciones Públicas el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo, haciendo desaparecer o minimizar los riesgos tanto físicos como psíquicos, que puedan deteriorar la salud de los trabajadores.

El acoso psicológico, producido en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, se considera un riesgo laboral de carácter psicosocial. Este riesgo se deriva de los problemas originados a partir de las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la organización.

Por otra parte, la vulneración de derechos fundamentales como el de la igualdad de trato; no discriminación; dignidad en el trabajo; intimidad e integridad; llevan a considerar como infracciones graves o muy graves los actos o conductas contrarios a los mismos.

Sinónimos como Mobbing, acoso psicológico, hostigamiento psicosocial, psicoterror social o acoso moral, se utilizan indistintamente para definir una situación laboral en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, sistemática y prolongada en el tiempo sobre otra u otras personas en el lugar del trabajo.

Las conductas de acoso pueden dirigirse hacia una o más personas, por parte de otra u otras personas, sin distinción de nivel jerárquico y en sentido ascendente, descendente u horizontal.

Esta violencia se concreta en forma de conductas de acoso (actitudes, palabras, gestos, escritos, etc.), realizados con carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, con intención de atentar contra la personalidad, dignidad, intimidad, integridad física o psíquica del individuo acosado.

La situación de hostigamiento mantenido en el tiempo acaba poniendo en peligro la salud, seguridad y empleo de la víctima o víctimas. Simultáneamente impacta de forma negativa sobre la productividad y degrada el clima laboral.

También hay que considerar en los procesos de acoso psicológicos la presencia de testigos, cuyo comportamiento puede ser de indiferencia, desvío de atención o tomar partido por una de las partes.

Para que esta situación de conflicto se materialice, se precisa la existencia de un escenario de asimetría de poder en la empresa entre la parte acosadora y la víctima; asimetría de tipo formal por dependencia jerárquica o bien informal por posición de liderazgo de la parte acosadora (mayor experiencia, conexiones sociales, alianzas, antigüedad en la empresa...). Desde esta posición de poder de la parte acosadora, la persona acosada se encuentra en situación de vulnerabilidad que inhibe su capacidad de respuesta adecuada ante la situación de acoso.

Estadísticamente el acoso psicológico en el trabajo lo sufre un 5% de la población trabajadora. Es, por regla general, más frecuente en hombres que en mujeres.

#### Objetivo.

El objetivo de este Protocolo de Actuación es instaurar en la empresa las medidas necesarias que prevengan el acoso psicológico en el trabajo (en los sucesivos APT), implantando una cultura preventiva, identificando las situaciones de acoso, facilitando la denuncia por parte del trabajador en las fases más tempranas del suceso, determinando las actuaciones necesarias para la investigación, análisis y sanción de los hechos, con la intención última de proteger a la víctima y evitar el sufrimiento de las personas implicadas en el proceso.

El Protocolo de Actuación será integrado en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales del Canal de Isabel II.

El protocolo será divulgado a toda la empresa y de aplicación a todos los trabajadores

#### Definiciones.

En el ámbito de este Protocolo de Actuación frente al Acoso Psicológico en el Trabajo, serán de aplicación las siguientes definiciones:

– Acoso psicológico en el trabajo APT: exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

– Acoso sexual: todo comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado y que se dirige contra una persona por razón de su sexo con la finalidad de atentar contra su dignidad, intimidad, degradarla, humillarla u ofenderla.

– Conductas de violencia psicológica: Aquellas conductas o actos indiscriminados realizados por una persona o grupo de personas en el ámbito laboral, dirigidos hacia la vida privada o profesional de un trabajador u ocasionalmente grupo de trabajadores, que atentan

contra su dignidad e integridad física o psíquica. Los más frecuentes son la difusión de rumores, el aislamiento social y las agresiones verbales. En el documento número 1 del presente protocolo, se recoge la relación de conductas susceptibles de constituir APT.

– Conductas de violencia psicológica excluidas: se consideran así aquellas conductas entre trabajadores que sucedan en la esfera de la vida privada y los conflictos puntuales entre trabajadores en un momento concreto y acaecido en el marco de las relaciones humanas. No obstante si tuvieran relación con aspectos del trabajo, ante el conocimiento de las mismas, se pondrán en marcha las medidas oportunas de prevención, vigilancia, identificación, evaluación e intervención. Algunas conductas de violencia psicológica excluidas se recogen en el documento número 2 del presente protocolo.

– Partes implicadas: se consideran así los dos agentes principales presentes en la situación de acoso: el acosador y el acosado o víctima.

– Riesgos para la salud: sintomatología que manifiesta el trabajador acosado como manifestación explícita de la percepción de causarle daño, con sensación de gran amenaza para su integridad. Ansiedad, depresión, estrés postraumático entre otros síntomas. En ocasiones puede suceder que la persona acosada no sufra daños en su salud, debido al tiempo de exposición, especial constitución personal, mecanismos de defensa, protección y afrontamiento.

– Criterios de frecuencia y duración de la exposición: frecuencia en la reiteración sistemática y prolongación en el tiempo de las conductas de violencia psicológicas sobre otra persona en el lugar de trabajo que deben cumplirse para ser consideradas como tales. Como criterio orientativo, al menos una vez por semana y durante más de 6 meses.

Implantación de una cultura preventiva sobre el acoso psicológico en el trabajo.

El establecimiento de medidas preventivas para asegurar un ambiente de trabajo psicológicamente saludable, pasa por satisfacer cinco aspectos fundamentales en la Empresa:

- Evaluación e identificación de riesgos psicosociales.
- Diseño del trabajo.
- Sistema de liderazgo-dirección.
- Formación.
- Estándares morales de la organización basados en un Código Ético.

1. Evaluación e identificación de riesgos psicosociales: permitiendo detectar de forma temprana, situaciones de violencia laboral de baja intensidad y corta duración.

2. Diseño del trabajo: diseñando trabajos con un nivel adecuado de demanda, control del trabajador sobre su propio trabajo, posibilidades de decisión, nivel de autonomía, participación en círculos de calidad.

3. Sistema de liderazgo-dirección: mejorando los estilos de gestión, diseñando sistemas de motivación y facilitando la comunicación.

4. Formación: organizando seminarios y cursos, con el objeto de identificar factores que puedan generar reclamaciones por acoso y canalizar adecuadamente las posibles quejas. Se elaborarán estrategias de sensibilización y formación dirigidas a Jefes de Área, Responsables de Equipos y Representantes Sindicales, con el objetivo de formar en el reconocimiento de conflictos y en los procedimientos establecidos en este Protocolo de Actuación frente al APT.

5. Estándares morales de la organización: señalando las conductas inaceptables, injustas e intolerables, recogidas en el siguiente Código Ético.

Código Ético.

Se dispone el presente código ético, como rector de actitudes y conductas en el entorno laboral que posibilite erradicar hábitos y/o costumbres inaceptables, previniendo

situaciones de acoso psicológico en el trabajo, garantizando la integridad psíquica y moral de los trabajadores y el disfrute de un entorno digno y respetuoso.

El Código Ético recoge tanto derechos fundamentales expresados en la Constitución Española, como derechos laborales y otros derechos recogidos en la legislación vigente.

A todos los trabajadores de Canal de Isabel II:

Todo trabajador tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometido bajo ninguna circunstancia a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

Todo trabajador tiene derecho a que se respete su intimidad personal y familiar y su orientación sexual.

Todo trabajador tiene derecho a que se respete su libertad ideológica religiosa y de culto.

Todo trabajador tiene derecho a la ocupación efectiva, a la promoción y formación profesionales dentro de los marcos legales.

Todo trabajador tiene el deber de respetar la autoridad, jerarquías y competencias profesionales.

Queda prohibida la discriminación.

Queda prohibida la violencia verbal, física, psíquica.

Queda prohibido favorecer o consentir el maltrato.

Queda prohibida la diferencia de trato y oportunidad entre mujeres y hombres en lo que se refiere a acceso al empleo, promoción formación y condiciones de trabajo.

Todas las formas de discriminación y/o acoso suponen una afrenta a un trato equitativo, pudiendo ocasionar daño a la salud lo que constituye una falta grave.

Canal de Isabel II, tiene la obligación de prevenir los riesgos derivados del puesto de trabajo y proteger la salud del trabajador.

Canal de Isabel II garantiza la indemnidad, entendida como la protección del trabajador frente a represalias de terceros por ejercitar su derecho a denunciar situaciones de acoso.

Considerando el APT como un riesgo emergente en el ámbito laboral, Canal de Isabel II, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y resolver las consecuencias derivadas de este tipo de conductas, tanto a nivel de formación e información como organizacionales.

Toda persona que considere ha sido objeto de acoso tendrá derecho a presentar queja, sin menoscabo de las acciones civiles y/o penales que la persona acosada pueda ejercer, que será resuelta mediante el procedimiento previsto al efecto, con participación de los representantes de los trabajadores y de la dirección de la Empresa.

La Dirección de Recursos proporcionará a las partes implicadas, ante una queja en materia de acoso, la asistencia que corresponda incluida el asesoramiento.

La Dirección de Recursos, asegurará la asistencia y el apoyo necesarios para facilitar la resolución de conflictos de manera extraoficial entre las partes directamente implicadas.

Cuando se plantee un alegato de APT y no se logre llegar a una solución extraoficial entre las partes directamente implicadas, se emplearán los procedimientos de resolución previstos para garantizar que la cuestión se trate con confidencialidad y justicia.

El Servicio de Prevención, constituye una pieza básica y fundamental como elemento de información y asesoramiento.

Sin perjuicio de las medidas cautelares que se adopten, la iniciación de un procedimiento en cualquier orden jurisdiccional (social, civil o penal), dejará en suspenso el procedimiento iniciado.

Protocolo de actuación.

I. Vía De Resolución Interna.

Iniciación.

El procedimiento se iniciará a partir de la presentación de un comunicado de denuncia según modelo recogido en el documento número 3 del presente protocolo, que aporta la persona presuntamente acosada, su representante legal, o el compañero que tenga conocimiento del posible acoso.

Este comunicado modelo estará disponible para todos los trabajadores a través de Canal&Tú.

El comunicado de denuncia deberá ir dirigido a la Dirección de Recursos, quien tras un primer análisis objetivo de los datos aportados por el denunciante podrá:

A) No admitir a trámite la denuncia: por no cumplir con las condiciones exigidas para considerarse APT; resultar evidente que los hechos planteados no pertenecen al ámbito de este protocolo, etc.

B) Ordenar la correspondiente investigación a través de los medios profesionales externos que resulten más idóneos por razón de la materia de que se trata.

Investigación.

El equipo profesional encargado de la investigación llevará a cabo las actuaciones indagatorias que resulten necesarias para constatar la veracidad de los hechos denunciados, apoyándose para ello en los medios de prueba admitidos en Derecho que resulten adecuados en cada momento.

Dichas actuaciones se practicarán con la máxima celeridad y sigilo, respetando la confidencialidad de las partes implicadas y del resto de intervinientes en el procedimiento.

La investigación de los hechos deberá desarrollarse con sensibilidad y respetando los derechos de cada una de las partes afectadas.

Finalizada la investigación, el equipo profesional elaborará un informe que dirigirá al Comité Asesor haciendo constar los antecedentes, las actuaciones realizadas, el resultado de las pruebas practicadas, la valoración técnica, conclusiones y propuesta de medidas a adoptar.

Por su parte, el Comité Asesor valorará el informe del equipo profesional y podrá requerir de éste las explicaciones, aclaraciones y precisiones que sean necesarias, antes de realizar su propuesta de actuación a la Dirección de Recursos, a la que deberá acompañar el referido informe.

El conjunto de las actuaciones del equipo profesional y del Comité Asesor no podrán ser superiores a sesenta días naturales contados desde la fecha de presentación de la denuncia, salvo que concurren circunstancias que aconsejen la ampliación del plazo inicialmente previsto.

La suma del plazo inicial y de la prórroga no podrán superar los noventa días naturales, previa aprobación del Director de Recursos.

Propuesta de actuación.

A la vista de la propuesta de actuación del Comité Asesor, la Dirección de Recursos optará por:

l) Archivo de la denuncia.

Por desistimiento del denunciante (salvo que decida continuar la investigación de oficio), falta de objeto o insuficiencia de indicios. También se archivará ante actuaciones previas que den por resuelto el contenido de la denuncia.



II) Indicios claros de acoso psicológico en el trabajo.

Cuando de la propuesta de actuación se deduzca conductas de violencia psicológicas, la Dirección de Recursos podrá ordenar la incoación de expediente disciplinario por falta muy grave, aplicando para sancionarlo el régimen disciplinario que tenga establecido el convenio para dichas faltas. Adoptará ante la situación, las oportunas medidas correctoras.

III) Denuncias infundadas o falsas.

Si de la propuesta de actuación, se desprendiese que la denuncia se ha hecho de mala fe o con la intención de perjudicar al denunciado o a la Empresa, la Dirección de Recursos podrá instar la correspondiente acción disciplinaria dirigida a la persona o personas responsables.

IV) Otras situaciones de riesgo no constitutivas de APT.

Si de la propuesta de actuación se dedujese que se trata de otras conductas de violencia psicológicas excluidas tales como conflictos laborales de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, se propondrá la actuación de un mediador admitido por ambas partes.

La decisión de la Dirección de Recursos será emitida en un plazo no superior a 15 días naturales contados desde la fecha de recepción de la propuesta de actuación del Comité Asesor, que será informado de la decisión que finalmente se adopte.

II. Vía de resolución externa.

Resolución Judicial.

Se iniciará por denuncia vía judicial presentada por el presunto acosado/a, quedando en suspenso todas las actuaciones internas hasta que la autoridad judicial correspondiente dicte resolución definitiva.

A partir de la denuncia, se estará a lo que indique la legislación en cada caso, en todo lo referente a la legitimación para interponer la denuncia, requisitos, procedimiento, plazos, pruebas, recursos, etc.

Constitución del Comité Asesor.

Estará constituida por cinco miembros:

- Dos representantes de la Empresa, elegidos por la Dirección de Recursos.
- Dos representantes de los trabajadores, elegidos por el Comité de Empresa.
- Secretario, con la condición de letrado y cuya función será levantar acta de las sesiones, asesorar en los aspectos jurídicos a la comisión y elaborar el Informe de Valoración. Tendrá voz pero no voto.

Como Presidente, actuará uno de los miembros y será elegido por votación. Tendrá la función de moderar los debates.

El Comité Asesor se reunirá de forma ordinaria al menos una vez al año y de forma extraordinaria, cada vez que se presente un comunicado de denuncia por acoso.

Implantación del Protocolo.

El Protocolo de Actuación será integrado en el Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales del Canal de Isabel II.

El responsable de la implantación y seguimiento será el Director de Recursos, contando con la participación activa de los delegados de prevención, los trabajadores designados y los técnicos de prevención.

#### Divulgación del Protocolo.

Desde la Dirección de Recursos, a través de Canal&Tú u otros medios disponibles, se comunicará a todos los trabajadores la implantación del protocolo de actuación e invitará a utilizarlo si se tiene conocimiento o se sienten víctimas de situaciones de esta naturaleza.

Todo el personal estará obligado a colaborar en la resolución interna de los conflictos, en la medida en que se le requiera. Observará las obligaciones del trabajador en el marco de actuación del presente Protocolo recogidas en el documento número 4 del presente protocolo.

#### Evaluación y valoración.

El Comité Asesor, en su reunión anual, realizará una evaluación y valoración de su funcionamiento, pudiendo plantear propuestas de mejora.

#### Seguimiento y control.

El Comité Asesor velará por las garantías contempladas en el protocolo de actuación, comprobará el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en su propuesta de actuación y del seguimiento de las medidas correctoras propuestas.

Supervisará la evolución de la víctima tanto en lo referente a daños sobre la salud, las medidas organizativas correctoras adoptadas, así como la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas.

Con carácter general, la aplicación de las medidas establecidas para solventar el conflicto, se implantarán en un plazo no superior a 15 días contados desde la resolución emitida por la Dirección de Recursos.

#### Proceso de aplicación del protocolo de actuación.

- Aprobación del protocolo.
- Constitución del Comité Asesor.
- Implantación del protocolo.
- Divulgación del protocolo.
- Evaluación y valoración.

#### Aprobación del protocolo.

Existirá un compromiso explícito por parte de la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, en aprobar el Protocolo de Actuación como guía para la prevención del ATP.

El protocolo será firmado por los representantes de los trabajadores, estando de acuerdo en el nombramiento de los miembros del Comité Asesor.

#### *Documento número 1 del protocolo de actuación frente al acoso psicológico en el trabajo*

##### Relación de conductas susceptibles de constituir acoso psicológico en el trabajo

Se consideran situaciones inadmisibles y por tanto merecedoras de reproche ético y jurídico las siguientes conductas, que serán objeto de actualización en caso de que la NTP 476 se modifique:

##### Ataques a la víctima con medidas organizacionales:

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen con una persona.
- Obligar a ejecutar tareas en contra de la conciencia del trabajador.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.

- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.

Ataques a las relaciones de la víctima con aislamiento social:

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas o gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona no comunicándose directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

Ataques a la vida privada de la víctima:

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico o por correo electrónico.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces... de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.
- Establecer rumores, hablar mal de una persona.

Violencia física:

- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico, uso de violencia menor.

Ataques a las actitudes de la víctima:

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima o de su orientación sexual.

Agresiones verbales:

- Gritar, insultar, faltar al respeto.
- Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.
- No comunicación.
- Utilizar selectivamente la comunicación solo para reprender y amonestar.

Rumores:

- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difusión de rumores.

Acoso Sexual:

- Chantaje sexual.
- Acoso sexual ambiental.
- Ofertas sexuales, violencia sexual.

*Documento número 2 del protocolo de actuación frente al acoso psicológico en el trabajo*

Conductas de violencia psicológica que no tienen la condición de acoso

- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin seguir un procedimiento establecido y sin causa.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin condición entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

*Documento número 3 del protocolo de actuación frente al acoso psicológico en el trabajo*

Modelo de denuncia por acoso psicológico en el trabajo

Solicitante:

- Persona afectada.
- Delegado de Prevención.
- Área de Prevención.
- Representación legal de los trabajadores.
- Otros

Tipo de acoso:

- Moral/Laboral.
- Sexual.
- Por razón de orientación sexual.
- Otras discriminaciones.

Datos personales de la persona afectada:

- Nombre y apellidos:
- Matrícula:
- Centro de trabajo:
- Puesto de trabajo:
- Teléfonos de contacto:

Descripción de los hechos:

Documentación anexa:

- SI       NO

Solicitud:

- Solicito el inicio del protocolo de actuación por acoso laboral.

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada.

*Documento número 4 del protocolo de actuación frente al acoso psicológico en el trabajo*

Obligaciones del trabajador en el marco de aplicación del protocolo de actuación

- Colaborar en la resolución de conflictos de forma positiva y constructiva.
- Aporta información y las pruebas de que disponga, que puedan contribuir a esclarecer los incidentes acaecidos en el entorno del trabajo

– Informar de conductas que puedan representar incumplimiento del Código Ético y las normas de convivencia, hacia uno mismo o terceros. Esta información será:

- Puntual, en tiempo que permita una intervención eficaz.
- Por escrito mediante el correspondiente documento de denuncia.
- Objetiva, relacionando la fuente o forma en que se tuvo conocimiento, descripción de los hechos, los autores, participantes, fecha, lugar y momento en que se produjo, reacciones y consecuencias.
- Identificándose suficientemente el autor del documento de denuncia.