

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 1001** *Resolución de 18 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Canal de Isabel II Gestión, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Canal de Isabel II Gestión, S.A (código de convenio n.º 90102601012017), que fue suscrito con fecha 2 de diciembre de 2016, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales CSIT-UP, UGT y SIT-CYII, en representación de los trabajadores, y 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 18 de enero de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Arandal.

I CONVENIO COLECTIVO DE CANAL DE ISABEL II GESTIÓN, S.A.

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de la sociedad mercantil Canal de Isabel II Gestión, S.A., en adelante Canal Gestión, 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 Gestión, 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 el presente 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 con efectos del 1 de enero de 2017 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2019, con independencia de la fecha en que se lleve a efecto la publicación del mismo por el órgano administrativo competente. Se exceptúan de lo anterior aquellas cláusulas que establezcan un momento de inicio o fin de producción de efectos distinto del anterior.

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 prorroga la totalidad de su contenido hasta la firma del mismo.

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 cinco miembros en representación de la Dirección de la Empresa y otros cinco en representación del 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.

En el supuesto previsto en el apartado V del artículo anterior, la Comisión 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.

Artículo 9. *Régimen de incompatibilidades.*

Teniendo en cuenta que Canal Gestión 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. Asimismo informará trimestralmente de las previsiones de subcontratación de la actividad propia.

Igualmente, se establecerán fórmulas de participación con el fin de que los trabajadores sean informados y hagan 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 (en la actualidad Consejería de Economía, Empleo 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. Asimismo 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 5 días.

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 no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas precisas para ejercer la prestación laboral, siempre que estas coincidan con las requeridas en el momento de acceder al grupo profesional y puesto de trabajo que se desempeña con la misma jornada 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 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 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, que no podrá afectar a los representantes legales de los trabajadores ni utilizarse con fines discriminatorios, respetará los derechos profesionales y económicos del interesado, manteniéndose las retribuciones fijas que viniese percibiendo, mientras que las variables, dimanadas de la valoración del puesto de trabajo y de los complementos que éste comporte, serán las que correspondan a su nuevo destino.

1. Permutas.

Los trabajadores pertenecientes al mismo grupo profesional y área funcional, 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. Desplazamiento temporales.

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

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

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

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

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

b) Fuera del ámbito territorial del Convenio Colectivo:

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

La aceptación de la oferta de desplazamiento será voluntaria.

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

Los puestos de trabajo comprendidos entre los 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 69.1 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 km a 19,9 km	1.378,24
De 20 km a 29,9 km	3.097,76
De 30 km a 40 km	4.817,28

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

En el caso de traslados cuya distancia no supere 15 km, se percibirá la cantidad mensual que corresponda, de acuerdo con los criterios establecidos en el párrafo anterior. 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 solo 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.*

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

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo la jornada de trabajo será de 1.562 horas anuales, computándose ésta semanalmente cuando el trabajo no se realice en régimen de turnos, si bien mientras esté vigente la disposición adicional primera de la Ley 6/2011, de 28 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, la jornada será de 1.673,50 horas anuales.

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

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

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

Canal Gestión 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.

2. En materia de reducción de jornada por razones de guarda legal, cuidado de familiares, cuidado del menor hospitalizado por cáncer u otra enfermedad grave, víctima de violencia de género o víctima de terrorismo, se estará a lo previsto en los apartados 6, 7 y 8 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

3. 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.

Las noches no trabajadas por la mujer embarazada, por las razones señaladas en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo, deberán ser cubiertas por otros trabajadores, a cuyo fin se utilizarán, en cada caso, los sistemas más adecuados, con la compensación retributiva que corresponda.

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

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

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

Artículo 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 de la propuesta de los calendarios remitida por las unidades a la Dirección de Recursos para su aprobación, son conocedores de la misma, lo que se llevará a cabo, con la participación del Comité de Empresa en la Comisión de Calendarios, antes de finalizar el mes de diciembre, al objeto de su vigencia el día primero del año siguiente.

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

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

No obstante tener los calendarios laborales aprobados el carácter de marco estable de la ordenación del tiempo de trabajo durante su vigencia, cuando 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, 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:

Todos los sábados y domingos del año.

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

Un «puente» al año cuando se haya trabajado al menos tres meses en el año natural de su disfrute.

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

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

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

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

Artículo 26. *Periodos de descanso.*

Se establece un periodo de descanso de treinta minutos por jornada, 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, 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 esté vigente la Disposición Adicional Primera de la Ley 6/2011, de 28 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, 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 esté vigente la disposición adicional primera de la Ley 6/2011, de 28 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas, 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 1 hora y 30 minutos 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 16,30. Mientras esté vigente la Disposición adicional primera de la Ley 6/2011, de 28 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas la recuperación se podrá realizar entre las 16 y las 19 horas.

El día 5 de enero tendrá la consideración de recuperable 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 12 años, o padres mayores de 75 años, o familiares dependientes (con la correspondiente acreditación de dependencia) se ampliará su flexibilidad horaria de entrada hasta las 9,00 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.

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 art. 66.6 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 fechas distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por la aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el 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.

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.

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 268,27 euros, o la parte proporcional de esta cantidad cuando se disfrute al menos 10 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 4 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 Gestión tiene encomendadas.

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 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:

Veinte días en caso de contraer matrimonio en cualquiera de las formas previstas en el Código Civil o 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.

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

Dos 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. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de cuatro días.

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 hasta el 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 Gestión, 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.

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.

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

Dos días en caso de fallecimiento de familiares hasta el 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.

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

Dos días por traslado del domicilio habitual.

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. 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 asistencia y participación en actividades sindicales, debidamente justificadas, de los afiliados a las Secciones Sindicales que tengan representación en el Comité de Empresa.

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.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. Cuando se sobrepase este límite podrá la Empresa pasar al trabajador

afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que se tuviera derecho.

Se entiende por deber de carácter público 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.
- 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.
- La asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente, como miembro del mismo.

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.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla doce meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. 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 con la misma finalidad.

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

Este permiso solo podrá disfrutarse por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, debiendo acreditar que no es utilizado por el otro progenitor al mismo tiempo.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre 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.

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 75 años, o 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 deberán quedar justificadas convenientemente.

Un día por matrimonio de hijo.

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.

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.

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

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.

Asistencia a consulta médica 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.

Supuestos de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un periodo de descanso de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de descanso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de descanso, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de descanso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la suspensión tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada menor a partir del segundo contadas, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a un permiso por paternidad durante trece días ininterrumpidos, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso anteriormente indicados.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso por estos motivos sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Licencia sin sueldo.

Para los trabajadores indefinidos fijos de plantilla podrán concederse licencias sin sueldo hasta un periodo 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 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 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. Solo 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 periodo 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 opción realizada por ellos mismos, ya sea por declaración expresa de la Administración competente. En estos supuestos, no será de aplicación el plazo mínimo de un año de servicios prestados que se señala en el párrafo primero, ni los topes de duración mínima y máxima allí indicados.

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

El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su 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.

Excedencias especiales.

1. Para atender al cuidado de cada hijo se tendrá derecho a un periodo 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, 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 periodo de excedencia de duración no superior a dos años.

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

El periodo 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.

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.

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 66.4.

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 Gestión.

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			

Grupo profesional		Áreas funcionales		
Denominación	Subgrupo	Técnica	Administrativa	Operaria
MANDOS INTERMEDIOS.	A			
	B			
PERSONAL TÉCNICO.	A			
	B			
	C			
	D			
ADMINISTRATIVOS.	A			
	B			
OFICIALES.	A			
	B			
PERSONAL AUXILIAR.				

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 Gestión desde el exterior de la empresa.

Niveles académicos

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. Inglés, nivel B2 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL).
	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. Inglés, nivel B2 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL).
TITULADOS UNIVERSITARIOS.	A	Titulación universitaria de segundo o tercer ciclo o estudios universitarios de grado superior. Inglés, nivel B2 del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL).
	B	Títulos universitarios de primer ciclo o estudios universitarios de grado medio.
MANDOS INTERMEDIOS.	A	Titulación de ciclos formativos de grado superior o formación profesional de 2.º grado.
	B	Titulación de ciclos formativos de grado superior o formación profesional de 2.º grado o titulación de ciclos formativos de grado medio o formación profesional de 1.º grado.
PERSONAL TÉCNICO.	A	Titulación de ciclos formativos de grado superior o formación profesional de 2.º
	B	
	C	
	D	
ADMINISTRATIVOS.	A	Titulación de formación profesional de grado superior, formación profesional de 2.º grado, bachiller o sus respectivas equivalencias a efectos laborales.,.
	B	Titulación de formación profesional de grado medio, formación profesional de 1.º grado, o sus respectivas equivalencias a efectos laborales.
OFICIALES.	A	Titulación de formación profesional de grado medio o superior, o formación profesional de 1.º o 2.º grado.
	B	Titulación de formación profesional de grado medio, formación profesional de 1.º grado.
PERSONAL AUXILIAR.		Titulación de formación profesional de grado medio, formación profesional de 1.º grado o titulación de graduado escolar o enseñanza secundaria obligatoria (ESO), certificado de escolaridad o equivalente.

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 Educación, Cultura y Deporte 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 dos niveles (A y B), 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 B: 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

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 dos niveles (A y B), 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 B: 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 dos niveles (A y B), en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

Nivel A: Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que, aun 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 B: 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:

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 periodo 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 formación

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 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 aquellos.

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:

2.1 Mejora en la distancia: Desde el domicilio al centro de trabajo solicitado respecto al actual (km). Se valorará con 2 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 2.5 puntos por año, o la fracción que resulte por día trabajado, hasta un máximo de 25 puntos (10 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 2.5 puntos por año, o la fracción que resulte por día trabajado, hasta un máximo de 25 puntos (10 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, 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 regirán por las normas establecidas para las pruebas teórico prácticas recogidas en el turno de promoción interna.

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

La puntuación final del concurso, vendrá determinada por la suma de la calificación obtenida por los candidatos que superen la prueba específica y la valoración de la fase de concurso. En estos casos, la puntuación se distribuirá en un 50 % para la fase de concurso y en otro 50 % para la prueba de conocimientos.

4. Prueba de evaluación de potencial y competencias.

Para los puestos del grupo profesional de titulados universitarios y de mandos intermedios, los candidatos propuestos por el órgano de selección realizarán evaluación de potencial y competencias en una proporción máxima de tres candidatos (si los hubiera) por plaza convocada.

La prueba de evaluación de potencial y competencias no tendrá carácter eliminatorio.

La evaluación de potencial y competencias tendrá un valor máximo del 20 % en el caso de mandos intermedios y del 30 % en el de titulados.

Las plazas serán adjudicadas a los candidatos que hayan obtenido mayor puntuación.

5. Otras disposiciones.

5.1 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 Puntuación en la prueba de evaluación de potencial y competencias (si procede).
- 4.º Mayor antigüedad.
- 5.º Mayor edad.

5.2 Una vez efectuada por la Comisión de Traslados la propuesta de adjudicación de puestos se entiende irrenunciable, salvo que concurran 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.

5.3 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, siempre que se haya superado el correspondiente periodo 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.

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

– Poseer el nivel de titulación exigida en el artículo 36 de niveles académicos en la rama o familia profesional adecuada al puesto convocado, o bien tener acreditado un mínimo de 100 horas de formación en conocimientos específicos contenidos en el programa del proceso selectivo o poseer la experiencia exigida en las bases del mismo.

De igual modo para los puestos clasificados en el grupo profesional de titulados universitarios subgrupo a, se podrá acceder con una titulación universitaria de grado medio o de grado, 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 en tareas relacionadas con las funciones del puesto.

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

– Estar en posesión del carnet de conducir B.

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.

El peso relativo de esta prueba en el conjunto del proceso selectivo será del 70 % en el caso de los grupos profesionales de titulados universitarios y mandos intermedios y del 80 % en el resto de grupos.

3. Pruebas 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 de evaluación de potencial y competencias de carácter no eliminatorio que tendrán un valor máximo del 30 % de la puntuación total del proceso. Esta prueba se realizará a todos los aspirantes.

Para los puestos de Jefe de equipo administrativo comercial y administrativo comercial estas pruebas tendrán carácter eliminatorio, siendo necesario obtener una valoración mínima del 50 % del valor de la prueba para considerarse superada. Todos los candidatos propuestos por el órgano de selección realizarán evaluación de potencial y competencias.

Esta puntuación se acomodará al valor máximo del 30 % del conjunto de las pruebas para jefe de equipo administrativo comercial y del 20 % para los administrativos comerciales.

4. Otras disposiciones.

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.

- No ser trabajador de Canal de Isabel II Gestión, S.A., con relación jurídico-laboral de carácter indefinida fijo de plantilla.
- Poseer la titulación y experiencia requeridas, en su caso, en las bases del proceso selectivo.
- Estar en posesión del carnet de conducir B.

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.

El peso relativo de esta prueba en el conjunto del proceso selectivo será del 70 % en el caso de los grupos profesionales de Titulados Universitarios y Mandos Intermedios y del 80 % en el resto de grupos.

2.2 Pruebas de evaluación de potencial y competencias.

Finalizada las actuaciones del órgano de selección, se realizarán pruebas de evaluación de potencial y competencias a los candidatos que hayan superado las pruebas teórico prácticas en una proporción máxima de cinco candidatos (si los hubiera) por plaza convocada.

Estas pruebas permitirán evaluar el potencial y competencias de los candidatos para valorar su adecuación al puesto.

Serán de carácter eliminatorio (excepto para los grupos profesionales de personal auxiliar, de oficios y de administración salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente), siendo necesario obtener una valoración mínima del 50 % del valor de la prueba para considerarse superada.

Para los puestos de Jefe de equipo administrativo comercial y administrativo comercial estas pruebas tendrán carácter eliminatorio, siendo necesario obtener una valoración mínima del 50 % del valor de la prueba para considerarse superada. Todos los candidatos propuestos por el órgano de selección realizarán evaluación de potencial y competencias.

Tendrá un valor máximo del 30 % del conjunto de las pruebas para los grupos profesionales de Titulados Universitarios y Mandos Intermedios, y del 20 % para el resto de los grupos.

2.3 Pruebas de Inglés.

Para los grupos profesionales de titulados universitarios, subgrupo A y el de estructura y apoyo a estructura, será requisito contar con un nivel de inglés equivalente a B2 del marco común europeo de referencia para las lenguas.

El cumplimiento de este requisito se acreditará mediante alguno de los certificados o títulos a que se especificarán en la ficha cada proceso o mediante la superación de las pruebas que, en su caso, organice la empresa.

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.

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. Otras Disposiciones.

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).

3.2 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.

Las pruebas eliminatorias de potencial y competencias serán obligatorias para el turno libre en todos los casos y en el turno de promoción interna solo en los grupos profesionales indicados en este convenio.

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 tres días hábiles, 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 seleccionador.

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

1. Turno de traslado.
 - Denominación del puesto y grupo profesional, puesto de trabajo y especialidad (si procede).
 - Destino, centro de trabajo y término municipal.

- Jornada de trabajo.
 - Requisitos que habrán de cumplir los aspirantes.
 - Baremo profesional para la fase de concurso.
 - Plazo de admisión de solicitudes y fecha de finalización del mismo.
2. Turno de promoción interna y de turno libre.
- Denominación del puesto, indicando el grupo profesional que le corresponde.
 - Destino, centro de trabajo y término municipal (solo en promoción interna).
 - Jornada de trabajo.
 - Requisitos que habrán de cumplir los aspirantes.
 - Pruebas a realizar, puntuación de las mismas.
 - Conocimientos mínimos necesarios sobre los que versarán las pruebas teórico prácticas.
 - Actividades a realizar.
 - Composición del Órgano de selección.
 - 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.

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 y turno libre.

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.

Los vocales serán trabajadores 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. 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.

3. Procedimiento de preparación de las pruebas.

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.

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

Artículo 47. *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: 15 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 cinco días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la referida lista para subsanar, si procede, el defecto que haya motivado la exclusión.

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

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 48. *Aspirantes seleccionados.*

Una vez finalizadas la totalidad de las pruebas que componen cada una 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 49. *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.

Artículo 50. *Reclamaciones.*

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

El órgano de selección presentará, si lo solicita el reclamante, el ejercicio realizado y la calificación obtenida.

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

Artículo 51. *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 52. *Periodo de prueba.*

El periodo de prueba para el personal de turno libre y contratados temporales, queda establecido como sigue:

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

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

No obstante no existirá periodo de prueba cuando el trabajador lo haya superado con anterioridad en Canal Gestión 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 53. *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, no existiendo el derecho al reembolso de cantidad alguna; o bien quedarse en posesión del mismo, en cuyo supuesto, deberá reintegrar la cantidad que corresponda por la parte que haya abonado 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 54. *Contratación temporal.*

La selección de personal no permanente 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, F.C.T., S.E.P.E., 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.

Se excluye la contratación de trabajadores mediante la modalidad de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal.

Si como consecuencia de la resolución de un proceso selectivo de turno libre o de consolidación de empleo, resultaran candidatos aprobados que no hubieran obtenido plaza, éstos, atendiendo a las características específicas del puesto a cubrir, a las de la modalidad de contratación prevista y al histórico laboral del candidato (al objeto de no incumplir normas obligatorias sobre contratación y/o concatenación de contratos), serán candidatos preferentes para contratación temporal. Este procedimiento no será aplicable a las modalidades de contratos de relevo ni de contratos en prácticas.

CAPÍTULO II

Formación

Artículo 55. *Formación. Principios generales.*

La Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa 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. Para ello, se realizará anualmente el pertinente estudio, al objeto de determinar las necesidades existentes y elaborar el correspondiente Plan de Formación. Asimismo, la empresa a través, entre otros medios, de los tabloneros de anuncios 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 aprovechar, al máximo posible, los recursos asociados a dicha formación.

Artículo 56. *Modalidades formativas.*

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

- a) 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.
- b) Formación para la promoción profesional: oferta de formación voluntaria sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a dar a conocer todas las áreas de la empresa.
- c) 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.
- d) Formación, tanto teórica como práctica, en materia de seguridad y salud laboral, centrada especialmente en el puesto de trabajo.

Artículo 57. 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 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 58. Asistencia a los cursos de formación.

Cuando la formación esté ligada al adecuado desempeño del puesto de trabajo y en materia de seguridad y salud, la asistencia a los cursos programados, salvo por causas justificadas, será obligatoria, computándose como de trabajo efectivo el tiempo invertido en caso de no coincidencia con la jornada laboral, y compensándose con descanso. 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. Si el desplazamiento es, hacia o desde fuera 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 69.2.

Artículo 59. 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 60. Profesores internos.

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 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 por parte de los alumnos superior al 3,5 sobre 5.

TÍTULO V**Retribuciones económicas****Artículo 61. 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 62. *Estructura salarial.*

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

- Salario base.
- Complemento reclasificación.
- Complementos personales:
 - Antigüedad.
 - Complemento «ad personam».
- Complementos de puesto de trabajo:
 - Plus de turnicidad.
 - Plus de noche.
 - Plus de trabajo en sábados, domingos y festivos.
 - Complemento específico.
 - Plus de disponibilidad. Retén.
 - Plus desplazamiento por Retén.
 - Complemento por atención comercial.
 - Complemento jornada partida.
- Complementos de cantidad de trabajo:
 - Horas extraordinarias.
- Complementos de vencimiento superior al mes.
 - Pagas extraordinarias.
 - Complemento por objetivos.
 - Incentivo de productividad.
 - Complemento por desempeño.
 - Plus de secretaría.

Artículo 63. *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 64. *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–.

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

Artículo 65. *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 150 euros anuales. La fecha inicial para su determinación será para los empleados de nuevo ingreso la de alta en la Empresa, para el resto la de entrada en vigor de este convenio.

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».

1. 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 66. *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 solo 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	1.518,60
Técnicos y mandos intermedios	1.366,08
Personal administrativo y oficiales	1.128,96
Personal auxiliar	1.027,32

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	3.469,08
Técnicos y mandos intermedios	3.109,44
Personal administrativo y oficiales	2.510,16
Personal auxiliar	2.210,40

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	21,55
Técnicos y mandos intermedios	17,96
Personal administrativo y oficiales	14,35
Personal auxiliar	10,78

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 3,46 euros por cada sábado, domingo o festivo trabajado.

Asimismo, se acreditará la cantidad de 69,12 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 65.2, complemento personal CGI o complemento de destino consolidado CGI, el complemento de específico se verá minorado en la cuantía que corresponda a aquellos.

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.

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, girando 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) Para los casos de incorporación a la empresa a través del procedimiento previsto en el artículo 51 la consolidación regulada en este artículo comenzará a operar a partir del quinto año contado desde la fecha de alta.

c) No se producirá consolidación alguna en los periodos 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 19,29 euros en días laborables y 24,12 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 60 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 50 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 40 € 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	2.740,83
Administrativo Comercial	1.357,24

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.

Artículo 67. *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 68. *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 hasta

un 7 por 100 de sus retribuciones (salario base, mas 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.

4. Complemento por desempeño.

Para la mejora de la productividad en la empresa se establece igualmente un complemento por desempeño que supondrá los siguientes porcentajes sobre las retribuciones calculadas de la misma forma establecida en el apartado anterior:

- 2017: 1 %.
- 2018: 2 %.
- 2019 y siguientes: 3 %.

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 69. *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 11,16 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 10 años de antigüedad, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de 7 días naturales consecutivos días de permiso en el año natural en el que se cumplan.

b) A los 20 años de antigüedad, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de 15 días naturales consecutivos de permiso en el año natural en el que se cumplan.

c) A los 30 años de antigüedad, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de 30 días naturales consecutivos de permiso en el año natural en el que se cumplan.

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

Artículo 70. *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 Paritaria su estudio, debate y, en su caso, desarrollo de la regulación correspondiente.

TÍTULO VI

Seguridad y salud laboral

Artículo 71. *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 Gestión, 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 72. *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 Gestión 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 73. *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 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.

Artículo 74. *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.

Los trabajadores no incluidos en dichos supuestos que no deseen realizar el reconocimiento médico, harán constar su renuncia por escrito.

Artículo 75. *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.

Artículo 76. *Vestuario.*

La dotación de vestuario se realizará en función del puesto de trabajo, estableciendo un catálogo de vestuario en el que se detalle las normas y periodos de reposición de vestuario y equipos de protección individual y su asignación por puestos, previa consulta en el Comité de Seguridad y Salud, con especial atención a los riesgos existentes, al objeto de proporcionar una adecuada protección al trabajador.

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 todos los equipos de protección individual necesarios para el desempeño de sus funciones.

TÍTULO VII

Prestaciones asistenciales y complementarias

CAPÍTULO I

Beneficios sociales

Artículo 77. *Actividades deportivas y recreativas.*

Los trabajadores de Canal Gestión, 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 78. *Abono Transporte.*

1. Todos los trabajadores de Canal Gestión con relación jurídico-laboral de carácter indefinida 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.

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 solicitarlo siendo gestionado por el propio trabajador.

En el caso de finalizar la relación jurídico-laboral con la empresa en el año en curso, el empleado abonará la parte proporcional de la cantidad subvencionada o entregará el abono al área correspondiente.

2. Los trabajadores con relación jurídico-laboral de carácter temporal, cuya fecha de fin de contrato sea posterior al 31 de diciembre del año en curso, podrán solicitar el abono anual 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.

Artículo 79. *Póliza médica y dental.*

Los trabajadores tendrán la condición de asegurados en la póliza médica y dental concertada por la empresa con todas las coberturas, prestaciones y franquicias previstas en su condicionado.

La aplicación del presente artículo queda suspendida y sin efecto conforme a lo dispuesto en el artículo 21.7 de la Ley 6/2015, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2016, o, en su caso, en la norma que en el futuro la sustituya.

Artículo 80. *Complemento de Acción social.*

Se acredita a cada trabajador, con el carácter de complemento de acción social, la cantidad de 326,23 euros anuales, que se percibirán en doce mensualidades, cuando la ley permita la aplicación de conceptos derivados de la acción social.

CAPÍTULO II

Acción complementaria

Artículo 81. *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 Gestión.

Artículo 82. *Incapacidad temporal.*

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

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.

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.

Prestación complementaria de la incapacidad temporal*.

* La prestación complementaria de la incapacidad temporal queda en suspenso y sin efecto en tanto siga vigente el Acuerdo de 2 de agosto de 2012, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, por el que se dispone la aplicación de los criterios de mejora recogidos en la disposición adicional decimoctava del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, a todo el personal de su sector público.

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 83. *Maternidad y paternidad.*

Las prestaciones económicas correspondientes a las situaciones protegidas de maternidad o paternidad que, en su caso, se reconozcan por la Seguridad Social al trabajador, serán complementadas, desde el primer día del periodo de descanso, 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 84 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.

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

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

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

Si la jornada del trabajador relevado fuese partida pasará a realizarla 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 69 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.

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 generales 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 cuarenta y ocho horas, entendiéndose en caso contrario que no tiene objeción alguna.

2. Participación.

El Comité de Empresa participará en:

- La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.
- La Comisión Paritaria.
- El Comité de Seguridad y Salud.
- La Comisión de 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 de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a los trabajadores en todos los centros de trabajo y de un espacio en Canal & Tú de la empresa.

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, sometiéndose 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 a la Dirección con una antelación mínima de veinticuatro horas.

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

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

Durante el 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.

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.

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 acarree 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 aquellas.

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

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, 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 este, 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 esta, 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 estas, 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 92, 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 Gestión, 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 Gestión 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 solo 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 Gestión (cualquiera que fuera la modalidad de contratación y mediando o no un periodo 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 ha vivido 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 este primer convenio colectivo de empresa de Canal de Isabel II Gestión, se ha hecho 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 ha acordado 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.

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) aquellos que cuentan con CGI y (ii) aquellos que bien por haber iniciado su relación por primera vez con Canal Gestión, bien por provenir de un contrato temporal con el Ente Público que se ha extinguido y haber suscrito un nuevo contrato con Canal Gestión, 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 Gestión. 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 nueva 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.

Se establece por ello el «complemento reclasificación integración de colectivos» (en adelante, Complemento Reclasificación) que tiende a esta última finalidad de hacer converger organizativa y económicamente los colectivos con y sin CGI. Esta convergencia se inicia en este convenio con la voluntad de que se complete si las circunstancias lo permitieran en el futuro.

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 solo 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 fecha, la aplicación del CGI ha generado dudas en los supuestos en los que algún trabajador ha pasado 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 es susceptible de aplicación 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 y 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.*

La empresa acometerá en el primer año de vigencia del presente convenio la revisión de las funciones de todos los puestos de trabajo salvo los correspondientes al grupo profesional de estructura y apoyo a estructura. Esta revisión se realizará mediante la contratación de una empresa experta en esta materia que aborde dicho análisis y elabore un manual de funciones.

Sobre la base de este trabajo, en el segundo año de vigencia del convenio se encomendará también a una empresa experta en la materia que haga una valoración del encuadramiento de los puestos y eleve a la comisión paritaria una propuesta para su actualización.

En el tercer año de vigencia de este convenio se llevará a cabo por la comisión paritaria la adaptación de la clasificación profesional de la empresa a tenor de lo que resulte de los anteriores estudios.

Disposición adicional quinta. *Minoración del complemento por desempeño en función del absentismo.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 68 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.

Se computarán las ausencias correspondientes a cada año natural si bien se exceptúan del cálculo los primeros 10 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 periodos 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, solo para este colectivo de trabajadores –trabajadores sin CGI que no perciben antigüedad consolidada ni póliza de antigüedad–, todos los periodos 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 54,60 euros anuales o la parte proporcional en su caso. Se computarán todos los periodos 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.–Consolidación antigüedad convenio sectorial y cómputo antigüedad artículo 65

Desde la incorporación al convenio del sector y hasta el 31 de diciembre de 2016 los trabajadores de la empresa han venido percibiendo el complemento por antigüedad establecido en el referido convenio sectorial. Las cantidades devengadas por este motivo quedarán consolidadas bajo el concepto «antigüedad consolidada sector». Todos los trabajadores activos a 31 de diciembre percibirán a partir del 1 de enero de 2017 la antigüedad regulada en el artículo 65.1 entendiéndose cumplida la primera anualidad.

Disposición adicional novena. *Permiso de conducción.*

Será requisito imprescindible para acceder a la empresa por turno libre 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 la notificación administrativa, el Canal acoplará al trabajador en otro puesto de igual o inferior grupo profesional, con las retribuciones y demás condiciones inherentes al nuevo puesto. Este acoplamiento no conllevará indemnización alguna.

2. Transcurrido el plazo de doce meses, 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 solo se podrá producir cuando haya recuperado el permiso de conducir.

No serán de aplicación las garantías anteriores cuando la retirada o suspensión del permiso de conducir sea consecuencia de perder en un solo día el total de puntos por la acumulación de infracciones o de la comisión de un delito contra la seguridad del tráfico. Asimismo, tampoco lo serán en el supuesto de producirse reincidencia dentro de los cinco años siguientes.

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

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

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 aquellos 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 78 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 Secretaría.

Para los puestos de secretaría de Presidencia, Dirección General y Dirección, se establece un plus de secretaría que ascenderá a 3.000 euros anuales que se percibirán mientras se ocupe el puesto con carácter no consolidable, 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 66.

Disposición adicional decimocuarta. Unificación de conceptos retributivos.

La empresa y los representantes de los trabajadores están de acuerdo en que el complemento reclasificación comparte la naturaleza y caracteres del salario base. Por ello, se entiende que a futuro dicho complemento debe unificarse con el salario base formando un solo concepto en las tablas salariales de este convenio. Sin embargo, esta unificación debe hacerse sin perder de vista la finalidad integradora de este concepto (ver Disp. Adic. X)

y, por tanto, sin que implique un incremento salarial para el colectivo de trabajadores con CGI.

Por todo ello se habilita a la Comisión Paritaria para estudiar y acordar la fórmula jurídica que, en su caso, permita dicha unificación. Si se alcanzara dicho acuerdo, la Comisión Paritaria aprobaría las tablas correspondientes integrando ambos conceptos.

Disposición adicional decimoquinta. *Retribución flexible.*

La empresa y los representantes de los trabajadores acuerdan analizar la posibilidad de establecer un sistema de «retribución flexible» con el objetivo de su puesta en marcha en el año 2017.

Disposición adicional decimosexta. *Fomento de la promoción profesional en determinados grupos profesionales.*

Con el fin de fomentar la promoción profesional de los trabajadores con CGI de determinados grupos profesionales para los que la promoción profesional puede no resultar atractiva a la vista de la nueva estructura salarial de la empresa regulada en este convenio, se establece para los trabajadores con CGI de los grupos profesionales de personal auxiliar, oficiales y administrativos la percepción, en el supuesto de promocionar a un grupo o subgrupo superior, de las siguientes cuantías –además del incremento correspondiente de salario base y, en su caso, la parte que pudiera corresponder del complemento reclasificación–:

- 1.000 euros en los supuestos de promoción equivalente a un nivel retributivo del XVIII Convenio del Ente Público.
- 2.000 euros en los supuestos de promoción equivalente a dos o más niveles retributivos del XVIII Convenio del Ente Público.

Este plus no se aplicará en los supuestos de promoción a puestos de titulado superior o grupo profesional de personal de estructura y apoyo a estructura.

Disposición adicional decimoséptima. *Unificación de determinados colectivos.*

a) Oficiales de explotación y conservación - oficiales de apoyo a red / Capataces de Explotación y Conservación - Capataces de Red.

La nueva organización funcional de la empresa ha supuesto la unificación de la gestión de las redes e infraestructuras de aducción, distribución, alcantarillado y reutilización.

Esta nueva organización posibilita que, colectivos que realizaban funciones asociadas a la explotación de redes hidráulicas diferentes, convivan en los mismos centros de trabajo, bajo la dirección de los mismos gestores y responsables, por lo que se considera adecuado y conveniente unificar, en un único colectivo las funciones que, hasta el momento se venían realizando por los Oficiales de Explotación y Conservación y los Oficiales de Apoyo a Red.

Así, los primeros, pasarán a integrarse en el colectivo de Oficiales de Apoyo a Red y a estar clasificados en el grupo profesional de oficiales nivel A. Esta reclasificación afectará también al colectivo de oficiales de explotación y conservación que desarrollan su función actualmente en el ámbito de las presas para que puedan incrementar su movilidad funcional y geográfica evitando así que las tareas que realizan se conviertan en una función aislada y potencialmente residual.

Esta reordenación alcanzará también a los Capataces de Explotación y Conservación que pasarán a realizar las funciones de, y a denominarse como, Capataces de Red. Para este colectivo no será necesaria reclasificación ya que ambos se encuentran clasificados en el mismo grupo y nivel profesional.

b) Auxiliares operadores – oficiales operadores.

El desarrollo tecnológico que se ha producido en los últimos años en las instalaciones de tratamiento y depuración, posibilita que la separación inicial existente entre las funciones y tareas que realizan ambos colectivos, pueda considerarse obsoleta, de tal modo que resulta aconsejable la integración de ambos colectivos. Esta integración se producirá en el grupo profesional de oficiales nivel A con la denominación de oficiales operadores.

c) Técnicos de CPC – Técnicos de Red / Responsables CPC – Responsables Incidencias.

Los trabajadores incluidos en estos colectivos, estaban históricamente adscritos a áreas diferentes dependientes de subdirecciones e incluso direcciones distintas (División Sistemas de control dependiente de la Subdirección de Telecontrol, División Gestión de Recursos Hídricos, de la Subdirección de Planificación Hídrica, y de la División Estudios e Incidencias de la Subdirección Conservación de Infraestructuras de Abastecimiento, para el caso de los Técnicos de Red).

Sin embargo, desde la adscripción de todos ellos al Área de Operación Centro de Control, dependiente de a la Subdirección de Telecontrol, y su traslado al centro de trabajo de Majadahonda, se han ido unificando sus tareas. Adicionalmente, se trata de colectivos con formaciones y perfiles profesionales parecidos lo que facilitará dicha unificación.

Esta reorganización supondrá, por una parte, que los actuales Técnicos de CPC, clasificados en el Grupo profesional de Técnicos D, pasen a ser Técnicos de Red, clasificados en el Grupo profesional de Técnicos C.

Por otro lado, los responsables de CPC y Responsables de incidencias quedarán integrados en un solo colectivo bajo la denominación de Responsables Centro de Control sin que ello suponga modificación en el encuadramiento de estos puestos que ya pertenecían al mismo grupo y nivel profesional.

En todos los casos anteriores, este proceso de reclasificación implicará la necesidad previa de llevar a cabo determinadas actuaciones que la posibiliten (procesos de formación y actualización que se consideren necesarios, unificación de calendarios, ajustes en la adscripción a unas u otras áreas de la empresa, etc.).

Todas estas actuaciones se llevarán a cabo en el primer año de vigencia del convenio de manera gradual en las distintas unidades afectadas de tal manera que la reclasificación cobrará efectos también de forma paulatina según se vayan adaptando a ella los servicios.

Disposición transitoria primera. *Jubilación parcial.*

Para el colectivo de trabajadores al que les es de aplicación la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013, en los supuestos recogidos en el apartado 5 de la disposición transitoria cuarta del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobada por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, se establece lo siguiente:

1. Se podrán realizar contratos de relevo temporal en puestos pertenecientes al mismo grupo profesional que el trabajador relevado. De no ser así deberá existir 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.

2. El contrato del trabajador relevado tendrá una duración igual al tiempo que le reste al trabajador relevado para cumplir los 65 años de edad, momento en que se producirá la extinción de la relación laboral con la empresa.

3. Los trabajadores en situación de jubilación parcial incluidos en este colectivo, podrán acceder a la jubilación especial a los 64 años de edad, solicitándolo con una antelación mínima de dos meses, en la forma y condiciones establecidas en Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

4. El trabajador relevista podrá ser contratado en un grupo profesional igual o distinto de la que ostente o pase a ostentar el trabajador relevado.

Al trabajador relevado se le aplicarán los criterios establecidos en el artículo 85 y la disposición adicional vigésima del XVIII Convenio Colectivo de Canal de Isabel II.

5. Para el resto de condiciones, incluidas las retribuciones económicas, se estará a lo dispuesto en el artículo 85 del presente convenio colectivo. No obstante a este colectivo no le será de aplicación el complemento anual establecido en el artículo 85 *in fine*.

Disposición transitoria segunda. *Reducción de los trabajos en turno de noche.*

Las actividades principales de Canal de Isabel II Gestión 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 Gestión 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 Gestión 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.

ANEXOS**ANEXO I****Salario base**

	Año 2017
Personal de Estructura	
Todos los niveles	18.681,08
Titulados Universitarios	
Titulado A	18.139,68
Titulado B	17.598,10
Mandos Intermedios	
Mandos Intermedios A	17.056,68
Mandos Intermedios B	16.569,70
Personal Técnico	
Técnico A	18.139,68
Técnico B	17.598,10
Técnico C	17.056,68
Técnico D	16.569,70
Personal de Administración	
Administrativo A	16.136,50
Administrativo B	15.757,62
Personal de Oficinos	
Oficial A	16.136,50
Oficial B	15.757,62
Personal Auxiliar	
Peón / Aux. Serv. Grales.	15.367,78

ANEXO II

Complemento reclasificación

	2017	2018	2019
Personal de Estructura			
Nivel 2.	286,28	736,28	1.286,28
Nivel 1.	3.482,04	4.782,04	6.482,04
Titulados Universitarios			
Titulado A	4.360,32	8.110,32	11.860,32
Titulado B	3.001,90	6.451,90	9.901,90
Mandos Intermedios			
Mandos Intermedios A	2.943,32	5.943,32	8.943,32
Mandos Intermedios B	2.830,30	5.630,30	8.430,30
Personal Técnico			
Técnico A	4.360,32	8.110,32	11.860,32
Técnico B	3.001,90	6.451,90	9.901,90
Técnico C	2.943,32	5.943,32	8.943,32
Técnico D	2.830,30	5.630,30	8.430,30
Personal de Administración			
Administrativo A	1.313,50	3.613,50	5.863,50
Administrativo B	1.292,38	2.792,38	4.242,38
Personal de Oficios			
Oficial A	1.313,50	3.613,50	5.863,50
Oficial B	1.292,38	2.792,38	4.242,38
Personal Auxiliar			
Peón / Aux. Serv. Grales.	1432,22	2032,22	3.632,22

ANEXO III

Complemento específico estructura

Nivel	Año 2017
1	8.336,88
2	18.032,64
3	29.455,20
4	36.742,32
5	45.597,36
6	56.323,56

ANEXO IV

Grupos profesionales

Grupo profesional			Áreas funcionales		
Denominación	Nivel	Subgrupo	Técnica	Administrativa	Operaria
ESTRUCTURA Y APOYO A ESTRUCTURA.	VI	A	Relacionado Anexo VI.	Relacionado Anexo VI.	
		B	Relacionado Anexo V.	Relacionado Anexo V.	
TITULADO UNIVERSITARIOS.	V	A	Titulado Superior. Grado + Máster. Titulado Medio/ Diplomado Mas Especialidad.	Titulado Superior. Grado + Máster. Titulado Medio/ Diplomado Mas Especialidad.	
		B	Titulado Medio. D.U.E.. Responsable Obras (Titulado Medio). Diplomado. Graduado Universitario.	Titulado Medio. Diplomado. Graduado Universitario.	
MANDOS INTERMEDIOS.	IV	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.
		B	Jefe Equipo Operador de Ordenador. Jefe Equipo Analista de Laboratorio.	Jefe Equipo Almacén. Jefe Equipo Auxiliar Facturación. Jefe Equipo Tomador de Muestras. Jefe Equipo. Fotocopias. 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.

Grupo profesional			Áreas funcionales		
Denominación	Nivel	Subgrupo	Técnica	Administrativa	Operaria
PERSONAL TÉCNICO.	III	A	Téc. Programador Sistemas. Téc. Analista Programador. Respon. Sala Ordenador. Técnico Prensa e Imagen.		
		B	Téc. Soporte Microinformático. Técnico Prevención. 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.		
ADMINISTRATIVOS.	II	A	Operador Ordenador.	Administrativo Comercial. Administrativos. Secretaria de Subdirección. Secretarías de Presidencia, Gerencia y Dirección.	
		B		Auxiliar Servicios Generales. Lector. Almacenero. Tomador de Muestras. Recaudación. Telefonista.	

Grupo profesional			Áreas funcionales		
Denominación	Nivel	Subgrupo	Técnica	Administrativa	Operaria
OFICIALES.	II	A			Oficial Operador. 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.
		B			Auxiliar Operador. Oficial Explotación y Conservación. Oficial Corte de Agua. Oficial Verificador Contadores. Oficial Carpintero. Oficial Pintor. Oficial Fontanero. Oficial Mto. Edificios. Conductor. Jardinero. Vigilante Galerías. Oficial Fontanero Contadores. Conductor de Maquinaria. Oficial Obra Civil. Oficial Mecánico de Vehículos.
PERSONAL AUXILIAR.	I			Auxiliar de Almacén. Archivo. Operador Maquinas Auxiliares. Laborante. Fotocopias. Auxiliar Servicios.	Auxiliar Oficios Diversos. Limpiador. Guarda. Peón Depuración. Peón. Peón Brigada Red. Peón Especialista. Subalternos.

ANEXO V

Puestos apoyo a estructura

Nivel retributivo	Denominación del puesto
6.6.1	Adjunto a Director.
6.6.1	Coordinador Contratación Participadas.
6.6.1	Coordinador Garantía de Calidad.
6.6.1	Coordinador Innovación de Red.
6.6.1	Director Gabinete de Presidente.
6.6.1	Responsable Desarrollo y Soporte Estratégico.
6.6.1	Responsable Instalaciones Especiales.

Nivel retributivo	Denominación del puesto
6.6.1	Staff Subdirección Coordinación Municipal.
6.5	Coordinador Aplicaciones.
6.5	Coordinador Contratación Servicios y Suministros.
6.5	Coordinador Emergencias.
6.5	Coordinador Técnico.
6.5	Coordinador Gestión de Cobro y Deuda.
6.5	Director Financiero UTE de Alcalá de Henares.
6.5	Director Técnico UTE de Alcalá de Henares.
6.5	Responsable Investigación e Innovación.
6.5	Responsable Proyectos.
6.4	Coordinador Activos Fijos.
6.4	Coordinador Autorizaciones Técnicas.
6.4	Coordinador Conformidades Técnicas.
6.4	Coordinador Contratación Obras e Infraestructuras.
6.4	Coordinador Contratación Operaciones.
6.4	Coordinador Control Ambiental.
6.4	Coordinador Control de Convenios.
6.4	Coordinador Depuración.
6.4	Coordinador Estudios.
6.4	Coordinador Explotación de Presas.
6.4	Coordinador Fraude.
6.4	Coordinador Incidencias.
6.4	Coordinador Integración de Sistemas.
6.4	Coordinador Obras.
6.4	Coordinador Obras de Tratamiento.
6.4	Coordinador Planes Sanitarios del Agua.
6.4	Coordinador Prospección Aguas Subterráneas.
6.4	Coordinador Seguridad de Presas.
6.4	Coordinador Servicios de Red y Accesos.
6.4	Coordinador Supervisión.
6.4	Coordinador Tecnología Ambiental.
6.4	Coordinador Vehículos y Maquinaria.
6.4	Coordinador Depuración.
6.4	Coordinador Explotación de Aguas Subterráneas.
6.4	Coordinador Fiscal.
6.4	Coordinador Planeamiento General.
6.4	Responsable de Gestión de Uso de Infraestructuras por Terceros.
6.4	Responsable Análisis de Negocio.
6.4	Responsable Auditoría Interna.
6.4	Responsable Contratación Participadas.
6.4	Responsable de Laboratorio.
6.4	Responsable Energía Eléctrica.
6.4	Responsable Estudios Especiales.
6.4	Responsable Gestión Urbanística.
6.4	Responsable Información Centro Control.
6.4	Responsable Jurídico Fiscal.
6.4	Responsable Prevención.
6.4	Responsable Red.
6.4	Responsable Redes Grandes Municipios.
6.4	Responsable Sistemas Corporativos.
6.4	Responsable de Soporte Estratégico de Infraestructuras.
6.4	Staff de Prevención.
6.4	Staff Dirección.

Nivel retributivo	Denominación del puesto
6.4	Staff Dirección General.
6.4	Staff RR.PP. Centro Arte Canal.
6.4	Staff Subdirección.
6.4	Técnico Comunicación.
6.3	Coordinador Proyectos de Saneamiento.
6.3	Coordinador.
6.3	Coordinador Automatización e Instrumentación.
6.3	Coordinador Estudios y Planes Hidrológicos.
6.3	Coordinador Grandes Clientes.
6.3	Coordinador Obras.
6.3	Coordinador Obras Depuración.
6.3	Coordinador Planeamiento de Desarrollo.
6.3	Coordinador Planificación y Control.
6.3	Coordinador Seguridad Informática.
6.3	Coordinador Sistemas de Seguridad y Mantenimiento.
6.3	Coordinador Suministros Municipales y Reutilización.
6.3	Coordinador Tratamiento.
6.3	Coordinador Gestión Administrativa.
6.3	Coordinador Gestión de Residuos.
6.3	Coordinador Tecnificación de Drenaje Urbano.
6.3	Coordinador-Supervisor de Mantenimiento.
6.3	Letrado.
6.3	Responsable.
6.3	Responsable Análisis Financiero.
6.3	Responsable Aplicaciones.
6.3	Responsable Archivo.
6.3	Responsable Área Relaciones Comerciales.
6.3	Responsable Autoprotección.
6.3	Responsable Control y Estudios.
6.3	Responsable Cromatografía.
6.3	Responsable de Acometidas.
6.3	Responsable de Aguas Depuradas.
6.3	Responsable de Desarrollo.
6.3	Responsable de Estudios.
6.3	Responsable de Formación.
6.3	Responsable de Gestión.
6.3	Responsable de Inspección.
6.3	Responsable de Laboratorio.
6.3	Responsable Facturación y Organismos.
6.3	Responsable Gestión Comercial.
6.3	Responsable Gestión de Pluses Variables.
6.3	Responsable Gestión Facturación.
6.3	Responsable Gestión Recursos Hídricos.
6.3	Responsable Infraestructura Informática.
6.3	Responsable Innovación.
6.3	Responsable Investigación.
6.3	Responsable Líneas Eléctricas.
6.3	Responsable Obras.
6.3	Responsable Red.
6.3	Responsable Servicio Médico.
6.3	Responsable Técnico de Expropiaciones.
6.3	Responsable Tecnología Ambiental.
6.3	Responsable Uso y Gestión Eficiente.

Nivel retributivo	Denominación del puesto
6.3	Staff Área.
6.3	Supervisor Centro de Control.
6.2	Administrador Base de Datos.
6.2	Analista Jefe de Proyecto.
6.2	Coordinador de Información de Calidad del Agua.
6.2	Coordinador Supervisor.
6.2	Gestor de Aplicaciones Comerciales.
6.2	Gestor de Lodos.
6.2	Gestor Explotación.
6.2	Jefe Responsable Almacenes.
6.2	Médico-Analista.
6.2	Responsable Área Cobro.
6.2	Responsable Auscultación.
6.2	Responsable C.P.C.
6.2	Responsable Cartografía.
6.2	Responsable Comunicación.
6.2	Responsable Control de Gestión.
6.2	Responsable de Contabilidad.
6.2	Responsable de Facturas.
6.2	Responsable de Filiales.
6.2	Responsable de Financiación.
6.2	Responsable de Organización.
6.2	Responsable de Planeamiento.
6.2	Responsable de Seguimiento Presupuestos.
6.2	Responsable Fraude.
6.2	Responsable Gestión Comercial.
6.2	Responsable Incidencias.
6.2	Responsable Centro de Control.
6.2	Responsable Instalaciones Técnicas.
6.2	Responsable Instrumentación.
6.2	Responsable Jurídico de Obras e Infraestructuras.
6.2	Responsable Mantenimiento.
6.2	Responsable de Modelos de Demanda y Consumo.
6.2	Responsable Obras Nuevas y Mantenimiento de Edificios.
6.2	Responsable Operación.
6.2	Responsable Planeamiento de Desarrollo.
6.2	Responsable Planeamiento General.
6.2	Responsable Planes.
6.2	Responsable Red.
6.2	Responsable Registro.
6.2	Responsable Seguridad Operativa.
6.2	Responsable Seguros y Riesgos.
6.2	Responsable Telecomunicaciones.
6.2	Responsables de Áreas Verdes.
6.2	Staff Área.
6.2	T.S. Proyectos.
6.2	Técnico Auditor de Gestión.
6.2	Técnico de Sistemas.
6.2	Titulado Superior.
6.2	Titulado Superior Obras.
6.1	Analista Telecontrol.
6.1	Gestor de Fondos Europeos.
6.1	Gestor de Formación.

Nivel retributivo	Denominación del puesto
6.1	Responsable Acometidas y Conformidades.
6.1	Responsable Área Ambiental.
6.1	Responsable Cartografía.
6.1	Responsable Compras.
6.1	Responsable Contratación Laboral.
6.1	Responsable de Telefonía.
6.1	Responsable Información.
6.1	Responsable Información Sigryd.
6.1	Responsable Infraestructura Telecomunicaciones.
6.1	Responsable Instalación de Red.
6.1	Responsable Nóminas y Seguridad Social.
6.1	Responsable Normativa y Homologaciones.
6.1	Responsable Obras Nuevas y Mantenimiento (Ex.Pre).
6.1	Responsable Operación y Mantenimiento.
6.1	Responsable Planes Estratégicos Redes.
6.1	Responsable Planes Estratégicos y Operaciones.
6.1	Responsable Prolongaciones.
6.1	Responsable Proyectos Eléctricos.
6.1	Responsable Red.
6.1	Responsable Seguridad Operativa.
6.1	Responsable Servicios Eléctricos.
6.1	Responsable Sistemas de Seguridad y Mantenimiento.
6.1	Responsable Sistemas Información.
6.1	Staff de Coordinación de Actividades Empresariales.
6.1	Staff Seguridad en Obras.
6.1	T.M. Prevención.
6.1	T.S. Eléctrico.
6.1	T.S. Especialista Comunicaciones.
6.1	Titulado Medio.
6.1	Titulado Superior.
6.1	Trabajador Social.

ANEXO VI

Puestos de estructura

Nivel retributivo	Denominación del puesto
6.6.1	Jefe Área Operación Centro de Control.
6.6.1	Jefe Área Gestión Recursos Hídricos.
6.6.1	Jefe Área Depuración Cuenca Manzanares.
6.6.1	Jefe Área Protocolo.
6.6.1	Jefe Área Depuración Cuencas Guadarrama y Alto Manzanares.
6.6.1	Jefe Área Conservación Sistema Guadarrama.
6.6.1	Jefe Área Explotación Presas y Pozos.
6.6.1	Jefe Área Conservación Sistema Colmenar.
6.6.1	Jefe Área Planeamiento.
6.6.1	Jefe Área Planificación, Control y Seguridad.
6.6.1	Jefe Área Infraestructura Informática.
6.6.1	Jefe Área Marketing.
6.6.1	Jefe Área Imagen y Publicaciones.
6.6.1	Jefe Área Consolidación y Participadas.
6.6.1	Jefe Área Relación con Empleados.

Nivel retributivo	Denominación del puesto
6.6.1	Jefe Área Construcción Tratamiento y Regulación.
6.6.1	Jefe Área Gestión Comercial.
6.6.1	Jefe Área Formación y Desarrollo.
6.6.1	Jefe Área Construcción de Redes de Saneamiento.
6.6.1	Jefe Área Auditoría Interna.
6.6.1	Jefe Área Defensor del Cliente.
6.6.1	Jefe Área Prevención.
6.6.1	Jefe Área Áreas Recreativas.
6.6.1	Jefe Área Metrología.
6.6.1	Jefe Área Contabilidad.
6.5	Jefe Área Depuración Cuencas Lozoya y Alto Jarama.
6.5	Jefe Área Aplicaciones Informáticas.
6.5	Jefe Área Sistemas de Gestión de Calidad y Medio Ambiente.
6.5	Jefe Área Fraude.
6.5	Jefe Área Análisis Instrumental.
6.5	Jefe Área Análisis de Aguas de Consumo.
6.5	Jefe Área Organización y Selección.
6.5	Jefe Área Administración y Gestión Retributiva.
6.5	Jefe Área Atención Comercial.
6.5	Jefe Área Gestión Municipal.
6.5	Jefe Área Análisis Medio Ambiental.
6.5	Jefe Área Relaciones Jurídicas Corporativas.
6.5	Jefe Área Contencioso.
6.5	Jefe Área Jurídico de Agua y Medio Ambiente.
6.4	Jefe Área Tratamiento Tajo-Alberche.
6.4	Jefe Área Automatización.
6.4	Jefe Área Conservación Sistema Culebro.
6.4	Jefe Área Depuración Cuencas Tajo y Tajuña.
6.4	Jefe Área Construcción Redes de Abastecimiento.
6.4	Jefe Área Conservación Sistema Torrelaguna.
6.4	Jefe Área Conservación Sistema Tajo.
6.4	Jefe Área Tratamiento Aguas Lozoya-Jarama.
6.4	Jefe Área Depuración Cuencas Jarama Medio y Henares.
6.4	Jefe Área Tratamiento Aguas Guadarrama.
6.4	Jefe Área Conservación Sistema Santillana.
6.4	Jefe Área Conservación Sierra Norte.
6.4	Jefe Área Conservación Sistema Jarama.
6.4	Jefe Área Conservación Sistema Valmayor-Majadahonda.
6.4	Jefe Área Depuración Cuenca Alberche.
6.4	Jefe Área Programación.
6.4	Jefe Área Proyectos de Abastecimiento.
6.4	Jefe Área Proyectos de Saneamiento y Reutilización.
6.4	Jefe Área Arquitectura y Urbanismo.
6.4	Jefe Área Telecomunicaciones.
6.4	Jefe Área Cartografía y Gis.
6.4	Jefe Área Mantenimiento de Edificios.
6.4	Jefe Área Gestión Documental.
6.4	Jefe Área Facturación.
6.4	Jefe Área Presupuesto.
6.4	Jefe Área Seguros y Riesgos.
6.4	Jefe Área Inspección.
6.4	Jefe Área Expropiaciones.
6.4	Jefe Área Construcción Depuración y Reutilización.

Nivel retributivo	Denominación del puesto
6.4	Jefe Área Acometidas.
6.4	Jefe Área Información Económica Financiera de Gestión.
6.4	Jefe Área Gestión Financiera.
6.4	Jefe Área Gestión Bancaria.
6.3	Jefe Área Seguridad Operativa.
6.3	Jefe Área Conservación Rincón Suroeste.
6.3	Jefe Área Atención al Usuario.
6.3	Jefe Área Normativa.
6.3	Jefe Área Compras.
6.3	Jefe Área Cobro.
6.3	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 y entre los pertenecientes a un mismo grupo profesional y área de actividad, por ello la realización de las diferentes actividades no tendrá la consideración ni de movilidad funcional ni de desempeño de funciones de superior o de inferior categoría profesional, al entender las mismas como accesorias y no autónomas de la que se ostenta. Igualmente, a estos efectos, se consideran respetados los derechos profesionales y económicos del trabajador, de ahí que, de su realización, no se deducirá retribución complementaria alguna.

Grupo profesional	Área de actividad	Puestos de trabajo de desempeño habitual	Puesto/s de trabajo a efectos de polivalencia
TÉCNICOS.	INFORMÁTICA.	TÉC. PROGRAM. DE SISTEMAS.	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.
		RESPONSABLE DE SALA.	TÉC. PROGRAM. DE SISTEMAS. TÉC. SISTEM. MICROINFORMÁTICOS. TÉC. PRODUCTOS MICROINFORMÁTICOS. ANALISTA PROGRAMADOR.
	ELECTRÓNICA.	TÉC. ESP. EN INSTRUMENTACIÓN.	TÉC. ESP. EN COMUNICACIONES.
		TÉC. ESP. EN COMUNICACIONES.	TÉC. ESP. EN INSTRUMENTACIÓN.
		TÉC. ESP. EN INSTRUMENT. Y COMUNIC.	TÉC. ESP. EN INSTRUMENTACIÓN. TÉC. ESP. EN COMUNICACIÓN.
		TÉC. ESP. EN SISTEMAS.	TÉC. ESP. EN INSTRUMENTACIÓN. TÉC. ESP. EN COMUNICACIÓN. TÉC. ESP. EN INSTRUM. Y COMUNICACIÓN.

Grupo profesional	Área de actividad	Puestos de trabajo de desempeño habitual	Puesto/s de trabajo a efectos de polivalencia
AUXILIARES.	LABORATORIO.	TOMADOR DE MUESTRAS.	LABORANTE.
		LABORANTE.	TOMADOR DE MUESTRAS.
OFICIOS.	CONDUCCIÓN.	CONDUCTOR MAQUINARIA PESADA.	CONDUCTOR.
	MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS.	OFICIAL MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS.	OF. ELECTRICISTA. OF. CARPINTERO. OF. FONTANERO. OF. PINTOR.

ANEXO VIII

Compromiso de garantías individuales (CGI)

En Madrid, a 30 de abril de 2010.

En representación de la dirección del Canal de Isabel II:

- D. Adrián Martín López de las Huertas.
- D.^a Carmen del Río Ganuza.
- D. Eugenio Puig Blasco.
- D.^a María del Mar Ramírez Mendoza.
- D. Raúl García Martín.
- D. Eugenio Cebrián Martínez.
- D. Jesús Villalaín García.

En representación del comité de empresa del Canal de Isabel II:

- Andrés Muñoz Hernández.
- Tomás Archilla Aleza.
- Luis Manuel Iglesias Gómez.
- María Luisa Conde Jiménez.
- Javier Velasco Ramírez.
- Lucía Fonseca Matellano.
- Miguel Martínez Valcárcel.
- Pedro Fermín Vázquez Ortega.
- Mario Fernando Lucas.
- Fernando Esteban Martín.
- Delia Nuria de Hipólito Rodrigo.
- Francisco José Pérez Benito.
- Matías Ortíz Castro.

Se reúnen ambas partes al objeto de incorporar a los preacuerdos de fecha 18 de marzo de 2010 las aclaraciones y modificaciones efectuadas el día 19 de abril de 2010, dando redacción definitiva al compromiso de establecer determinadas garantías individuales a favor de los trabajadores del CYII, conforme al Documento que se adjunta, y del que se dará traslado al Presidente del CYII para su refrendo.

Se reúnen ambas partes al objeto de, por los representantes del Canal de Isabel II (en adelante, CYII), manifestar ante los representantes del Comité de Empresa, mediante este acuerdo específico, el compromiso adquirido de establecer determinadas garantías individuales a favor de los trabajadores del Ente Público CYII que, en su momento, pasen a prestar sus servicios en la futura Sociedad Anónima que se constituya conforme a lo dispuesto en el artículo 16.1 de la Ley 3/2008, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad de Madrid.

1. Criterios de aplicación del compromiso.

a) Las garantías que, a título individual, se establecen serán de aplicación a los trabajadores fijos y temporales, sin perjuicio de las particularidades específicas según la duración y modalidad contractual.

b) Para que las garantías sean efectivas, cada trabajador deberá aceptar las mismas por escrito, a cuyo fin, con carácter previo a la sucesión empresarial, le será remitida una carta por la Dirección de CYII a cuyo contenido prestará su conformidad, además recibirá una copia del acuerdo.

c) Las condiciones, cuantías, porcentajes, requisitos, así como cualquier otra particularidad o circunstancia, se entienden referidas, en el momento de la sucesión empresarial, a las equivalentes o análogas que se señalen en el Convenio Colectivo del CYII vigente en dicho momento o en fase de ultraactividad.

d) El compromiso solo será aplicable si se produce la sucesión empresarial, sea ésta en una sola fase o en varias, expirando, por tanto, el presente acuerdo en el momento en el que el empresario cesionario quede subrogado en los derechos y obligaciones de los trabajadores del empresario cedente.

e) El presente compromiso, para emisión de informe, se presentará ante la Consejería de Economía y Hacienda de la Comunidad de Madrid.

2. Garantías que se establecen.

1. En el supuesto de existir sobredimensionamiento de plantilla, cualquiera que sea la causa, el trabajador será reasignado en otra Unidad de la Empresa, garantizándose la estabilidad en el empleo, sin reducción de su jornada de trabajo. A través de las oportunas acciones formativas, se le preparará para el desempeño de otro puesto de trabajo, garantizándose durante este tiempo la percepción de las retribuciones correspondiente al puesto de trabajo amortizable, aunque desempeñe otro de inferior nivel salarial.

2. El trabajador que, encontrándose en activo, fuese despedido de forma declarada improcedente podrá optar entre recibir la indemnización que corresponda o ser readmitido en su puesto de trabajo.

3. Si el trabajador es trasladado forzosamente conforme a los criterios señalados en el Convenio Colectivo de CYII, percibirá la indemnización fijada en este.

Este traslado forzoso no podrá llevarse a cabo fuera del ámbito territorial del Convenio Colectivo de CYII, salvo que se acepte voluntariamente superar dicho ámbito.

4. Realizar una jornada de 35 horas en cómputo semanal o de 1562 horas en cómputo anual, si el trabajo se realiza en régimen de turnos.

La anterior jornada de trabajo podrá reducirse cuando por razones de guarda legal se tenga bajo cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida. Esta reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, lo será entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

5. Si la jornada del trabajador no está sujeta a régimen de turnos, se considerarán inhábiles a efectos laborales todos los sábados y domingos del año; las fiestas laborales, tanto de carácter nacional como autonómico o local; un «puente» al año; los días 24 y 31 de diciembre (cuando estos días coincidan en sábado o domingo, su disfrute pasará al día anterior o posterior).

El trabajador que preste trabajos efectivos durante la semana de San Isidro disfrutará de una reducción de una hora diaria a su jornada de trabajo.

6. Sea cual sea la jornada diaria que realice el trabajador, se garantiza un periodo de descanso de 30 minutos, computable, a todos los efectos, como de trabajo efectivo.

Si la jornada es partida, existirá un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo y de hora y media como máximo.

7. Si el trabajador disfruta de flexibilidad horaria, seguirá haciéndolo, conforme a los criterios de realización de jornada y recuperación de la misma fijada en el Convenio Colectivo de CYII.

8. El trabajador disfrutará de 25 días hábiles de vacaciones cuando no trabaje en régimen de turnos y de 32 días naturales cuando trabaje en régimen de turnos. Aun pudiendo ser apto para su disfrute desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del año que corresponda, las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio y septiembre, salvo que se solicite disfrutarlas fuera de este periodo y sea compatible con la organización del trabajo. Así mismo, siempre que sea compatible con la organización del trabajo, las vacaciones podrán disfrutarse hasta en tres periodos.

Si durante el periodo de vacaciones un trabajador sufre una intervención quirúrgica, accidente o enfermedad de gravedad constatada por un tiempo superior a siete días tendrá derecho a interrumpir sus vacaciones.

9. El trabajador disfrutará de los permisos y licencias que, superando las previsiones legales en esta materia, figuren en el Convenio Colectivo de CYII en el momento de la sucesión empresarial.

10. Cuando los servicios prestados al CYII fueran, al menos, de tres años completos, el tiempo de excedencia voluntaria podrá ser de hasta diez años.

11. Los trabajadores que, siendo funcionarios de Cuerpos del Estado o propios del Canal, ejercitaron la opción de permanecer en el CYII con sujeción a las normas de índole laboral, de conformidad con la D.T. 2.ª del Real Decreto 1091/1977, podrán solicitar excedencia voluntaria por tiempo ilimitado.

12. Cuando la formación esté ligada al adecuado desempeño del puesto de trabajo, a la integración en los proyectos de empresa y en materia de Seguridad y Salud, la asistencia a los cursos programados, salvo por causas justificadas, será obligatoria, computándose como de trabajo efectivo el tiempo invertido en caso de no coincidencia con la jornada laboral, y compensándose con descanso. En su caso, se abonarán los gastos de kilometraje y comida que se generen.

13. Percibir el plus de distancia, si se tuviese acreditado a 31 de diciembre de 1988, en la cuantía correspondiente.

14. El acceso del trabajador, así como a su cónyuge y descendientes hasta el primer grado, a las Instalaciones Deportivas del CYII.

15. La condición de asegurado de una Póliza Sanitaria y Dental con las coberturas, prestaciones y franquicias que se vienen disfrutando.

16. El compromiso de pensiones existente, en los términos previstos en las Especificaciones que rigen el Plan de Pensiones.

17. Conforme a los criterios que se vienen aplicando, la continuidad en el disfrute del Abono Transporte.

18. La percepción de la prestación económica complementaria a la de la Seguridad Social en el supuesto de Incapacidad Temporal.

19. En caso de maternidad o paternidad, la percepción de la prestación complementaria a la de la Seguridad Social.

20. El acoplamiento a otro puesto de trabajo en el supuesto de capacidad disminuida.

21. La jubilación al cumplir los 64 años de edad, conforme a las previsiones del Real Decreto 1194/1985.

22. El trabajador, si cumple los requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social, tendrá derecho a jubilarse parcialmente siempre que, en cómputo anual, reduzca su jornada de trabajo el máximo permitido legalmente.

23. Ser acoplado o, en su caso, situarse en excedencia voluntaria en el supuesto de retirada o suspensión del permiso de conducir, dado que el trabajador que posea el permiso de conducir deberá, 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.

24. Retribuciones salariales:

1. Salario base: se mantendrá su cuantía, si la misma es superior a la de la suma del salario base más la de los complementos de la norma sectorial que, en su caso, pueda ser de aplicación y no tengan la naturaleza de personales o ligados al desempeño del puesto de trabajo.

Este salario no será absorbible ni compensable, pero sí revalorizable en el porcentaje que se establezca.

2. Complementos personales: se mantendrá la cuantía de los que se relacionan:

- Antigüedad consolidada.
- Por titulación.
- Por idiomas.
- Por consolidación del complemento de destino.
- Residual por absorción parcial de otros conceptos retributivos.
- De acción social.
- De adaptación de actividad.

Los anteriores complementos no serán absorbibles ni compensables, pero sí revalorizables en el porcentaje que se establezca, con las siguientes excepciones:

a) El complemento personal por consolidación del complemento de destino será absorbible por promoción a otra categoría profesional cuyo salario base, permita la absorción total o parcial.

b) Los complementos por titulación e idiomas no serán revalorizables.

3. Complementos de puesto de trabajo:

Se mantendrá la cuantía de cada uno de los complementos de puesto de trabajo si ésta es superior a la que se encuentre establecida en la norma sectorial que, en su caso, pueda ser de aplicación, y ello mientras se desempeñe el puesto de trabajo y se mantengan las condiciones que dan lugar a su acreditación, siendo su enumeración la siguiente:

- Plus de turnicidad.
- Plus de noche.
- Plus de trabajo en festivos.
- Complemento de destino.
- Plus de disponibilidad. Retén.
- Plus de factor ambiental.
- Complemento de jornada partida.

Los complementos anteriores se revalorizarán en el porcentaje que se establezca.

El complemento de destino, si disminuyera o desapareciera por cambio de puesto de trabajo u otras circunstancias, se consolidará, para cada uno de los supuestos previstos en el Convenio Colectivo de CYII, según la cuantía que se tenga consolidada en el momento en el que deje de ser de aplicación el Convenio Colectivo de CYII vigente.

4. Conceptos variables:

1. Complemento por objetivos:

Se podrá conceder al trabajador un complemento anual por objetivos, según la evaluación de su dedicación y el cumplimiento de los objetivos de gestión, cuando desempeñe un puesto de trabajo cuyas actividades a desarrollar excedan de las propias de una categoría profesional en relación a la exigencia de determinados niveles de responsabilidad y mando. Este complemento no excederá del diez por ciento del salario base más el complemento de destino.

2. Incentivo por productividad:

Percibir un plus en concepto de incentivo de productividad mediante la evaluación del desempeño, tomando en consideración para su medida criterios de calidad y cantidad en el trabajo, ejercicio de responsabilidad y supervisión, preparación técnica, relaciones adecuadas en el entorno de trabajo e iniciativa en la propuesta de mejoras. Este incentivo no excederá del siete por ciento del salario base más el complemento de destino.

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:

- Auxiliar Operador.
- Capataz Electromecánico.
- Capataz Explotación.
- Capataz Explotación y Conservación.
- Oficial Apoyo Red.
- Oficial Eléctrico.
- Oficial Electromecánico.
- Oficial Electrónico.
- Oficial Explotación y Conservación.
- Oficial Mecánico.
- Oficial Operador.
- Oficial Vigilante de Obras.
- Técnico de Instrumentación.
- Titulado Superior (A. Conservación Sistema Tajo, A. Construcción Redes Saneamiento, A. Depuración Cuenca Alberche, A. Depuración Cuencas del Tajo y Tajuña)

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**

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

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

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

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

1) Selección de personal.

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

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

2) Clasificación y promoción profesional.

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

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

3) Formación.

Como ya se contempla en el Convenio Colectivo, la Dirección de la empresa y el Comité de Empresa promoverán la formación del personal, entendiendo la misma como el medio indispensable para el desarrollo personal y profesional de los recursos humanos de la empresa. Para ello, anualmente, se realizará el pertinente estudio de necesidades que se incorporarán al Plan de Formación.

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

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

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

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

4) Retribuciones.

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

5) Conciliación de la vida familiar y laboral.

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

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

Se ha ampliado esta flexibilidad para trabajadores con hijos menores de 12 años, o con ascendientes consanguíneos de primer grado mayores de 75 años o familiares dependientes (con la correspondiente acreditación de dependencia) pudiendo realizar la entrada hasta las 9,00 horas.

Igualmente, se orienta en este sentido la posibilidad de disfrutar las vacaciones anuales en diferentes periodos, ampliando su disfrute hasta el día 15 de enero del año siguiente.

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

De acuerdo con lo anterior se establece que los trabajadores con hijos menores de edad que, en virtud de sentencia de separación, divorcio, convenio regulador u otro instrumento reconocido por la legislación en cada momento vigente, tengan asignado un régimen de custodia, visitas, distribución de vacaciones, etc., tendrán prioridad para elegir vacaciones y, en su caso, turno de trabajo, todo ello en aras a facilitar la conciliación familiar.

Se incorporan al Convenio Colectivo de Canal de Isabel II Gestión las siguientes medidas conciliatorias que, favorecen la calidad del empleo, razón por la cual deben entenderse vinculadas a los objetivos de política de empleo señalados en el artículo 85:

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

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

Incrementar el crédito de horas anuales para acompañar a los hijos menores de 16 años al médico especialista infantil.

Hacer extensivo a aquellos trabajadores con ascendientes consanguíneos de primer grado mayores de 75 años, o familiares dependientes (con la correspondiente acreditación de dependencia), el crédito de 12 horas al año para acompañar a éstos al médico especialista.

Conceder permiso para acompañar a padres, hijos, cónyuge, pareja de hecho o conviviente a la realización de las siguientes pruebas diagnósticas: amniocentesis, biopsia, endoscopia y cateterismo, por el tiempo indispensable.

Regular la 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 de la jornada a partir de la tercera semana tras la incorporación.

Facilitar la posibilidad de 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.

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

6) Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

En este sentido, se ha incluido en el Convenio Colectivo un protocolo para la prevención del acoso en el trabajo en el que se prevé un conjunto de medidas para

prevenir y erradicar estas situaciones y el artículo 90 del Convenio Colectivo ha establecido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como falta muy grave, pudiendo llegar a sancionarse con el despido.

7) Información y comunicación.

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

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

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

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 Gestión 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 31/1995, 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 Gestión.

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 (1).

(1) NTP 845 Acoso psicológico en el trabajo: definición. INSHT (2009).

– 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 n.º 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 nº 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 Gestión:

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 Gestión, tiene la obligación de prevenir los riesgos derivados del puesto de trabajo y proteger la salud del trabajador.

Canal de Isabel II Gestión 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 Gestión, 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 (2).

(2) Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado. «BOE» núm. 1, de junio de 2011.

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 nº 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 al Director de Recursos, quien tras un primer análisis objetivo de los datos aportados por el denunciante podrá:

- No admitir a trámite la denuncia: por no cumplir con las condiciones exigidas para considerarse APT; resultar evidente que los hechos planteados no pertenece al ámbito de este protocolo, etc.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo.

Indagación y Valoración.

El Comité Asesor encargado del estudio de la denuncia, recopilará toda la información necesaria para poder efectuar una primera valoración del caso. Siempre se practicará con la máxima celeridad y sigilo, respetando la confidencialidad.

En esta fase se efectuarán entrevistas a los afectados (denunciante y denunciado), testigos y cualquier otra personas consideradas de interés para esclarecer los hechos. La indagación de estos, debe desarrollarse con sensibilidad y respetando los derechos de cada una de las partes afectadas.

Al finalizar esta investigación, el Comité Asesor elevará un Informe de Valoración a la Dirección de Recursos, informe que recogerá las conclusiones y la propuesta de medidas correctoras que se deriven de las mismas. Se acompañará de todas las actuaciones practicadas. Este informe será emitido en un plazo no superior a 20 días naturales contados desde la fecha en que se presentó el comunicado de denuncia.

El Informe de Valoración deberá incluir como mínimo:

- Composición del Comité Asesor.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones (testimonios, pruebas, entrevistas, resumen de los principales hechos, etc.).
- Conclusiones.
- Propuesta de medidas correctoras.

Propuesta de Actuación.

A la vista del Informe de Valoración emitido por el Comité Asesor, el Director de Recursos optará por:

I. Archivo de la denuncia.

Por disentimiento 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 resuelta el contenido de la denuncia.

II. Indicios claros de Acoso Psicológico en el Trabajo.

Cuando del informe se deduzca conductas de violencia psicológicas, el Director 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 del informe emitido por el Comité Asesor, se desprende que la denuncia se ha hecho de mala fe o con la intención de perjudicar al denunciado o a la Empresa, el Director 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 del informe emitido por el Comité Asesor, se deduce que se trata de otras conductas de violencia psicológicas excluidas tales como conflictos laborales de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, se propone la actuación de un mediador admitido por ambas partes.

La decisión del Director de Recursos será emitida en un plazo no superior a 15 días naturales contados desde la fecha de recepción del Informe de Valoración.

El Director de Recursos informará de la resolución adoptada, a la Comité Asesor.

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 el Informe de Valoración 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 el Director de Recursos.

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.

Proceso de Aplicación del Protocolo de Actuación (3).

- Aprobación del protocolo.
- Constitución del Comité Asesor.
- Implantación del protocolo.
- Divulgación del protocolo.
- Evaluación y valoración.

(3) NTP 892 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral. INSHT (2011).

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.

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 Gestión.

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 nº 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.

Documento n.º 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 n.º 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 n.º 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
- 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

- SÍ NO

SOLICITUD

- Solicito el inicio del Protocolo de Actuación por Acoso Laboral.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

Documento n.º 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.