

23114 RESOLUCION de 18 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del X Convenio Colectivo del Canal de Isabel II.

Visto el texto del X Convenio Colectivo del Canal de Isabel II para los años 1992/1994 (número de código 9000842), que fue suscrito con fecha 28 de julio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por las Secciones Sindicales de CC.OO. y U.G.T., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 18 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

X CONVENIO COLECTIVO DEL CANAL DE ISABEL II

TEXTO DEL X CONVENIO COLECTIVO

PARA EL PERSONAL DEL CANAL DE ISABEL II

TITULO I

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1. Ambito funcional

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en la Empresa Pública Canal de Isabel II.

Artículo 2. Ambito personal

Salvo determinación expresa en contrario, las condiciones laborales establecidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores de plantilla, cualquiera que sea la modalidad de su contratación, con la excepción siguiente.

Quedan excluidos los empleados que perciban conceptos retributivos no contemplados en este Convenio, cuyo número no podrá exceder del 2% del total de la plantilla.

La Dirección mantendrá informado al Comité de Empresa de las personas afectadas por esta exclusión.

Artículo 3. Ambito territorial

Las normas contenidas en este Convenio afectarán a todos los centros de trabajo e instalaciones del Canal de Isabel II.

Artículo 4. Ambito temporal

El presente Convenio será de aplicación a partir del día de su firma y permanecerá vigente hasta el 31 de Diciembre de 1994.

No obstante, los acuerdos relativos a mejoras económicas que específicamente se señalan retrotraerán sus efectos al día 1 de Enero de cada año de vigencia del Convenio:

- Salario base
- Complemento de destino
- Antigüedad, excepto la consolidada
- Complemento "ad personam" del apartado 3.4.1 del artículo 64
- Plus de Turnicidad
- Complemento de jornada partida
- Premio de permanencia
- Plus de factor ambiental

Artículo 5. Denuncia del Convenio

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

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 en su redacción actual, éste perderá eficacia y la Comisión Negociadora deberá reunirse al objeto de considerar si cabe modificar las cláusulas objeto de pronunciamiento judicial, manteniendo inalterable el resto del contenido del Convenio, y si, por el contrario, dicha modificación obliga a revisar las concesiones que recíprocamente se hubieren hecho las partes.

Artículo 7. Incompatibilidades

A los trabajadores vinculados al presente Convenio les será de aplicación la Ley 53/1984 de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y el Real Decreto 598/1985 de 30 de abril. En consecuencia, todo trabajador que desarrolle otra actividad, ya sea en el sector público o en el privado, estará obligado a realizar la correspondiente declaración a través de la Dirección de Personal.

Artículo 8. Comisión Paritaria

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio, se crea una Comisión Paritaria que estará formada por cinco miembros por parte de la Dirección de la Empresa y cinco por parte del Comité de Empresa, de los que, al menos, uno por cada parte habrá sido miembro de la Mesa Negociadora de dicho Convenio.

La Comisión Paritaria actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que corresponden únicamente a la Dirección, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales.

La Comisión se reunirá, con carácter ordinario, una vez al mes y, con carácter extraordinario, cuando una de las partes lo solicite en el plazo de cuarenta y ocho horas, al objeto de recibir, encauzar y tramitar las reclamaciones de los trabajadores en relación con los temas que sean de su competencia, proponiendo a la Dirección las resoluciones que estimen pertinentes.

Artículo 9. Resolución de conflictos

Los conflictos en materia de interpretación y aplicación de los Acuerdos o Pactos se dilucidarán a través de la Comisión Paritaria; las partes someterán sus discrepancias a la citada Comisión con carácter previo a cualquier otra instancia, incluso administrativa o judicial.

Los conflictos relativos a las materias derivadas de las relaciones de trabajo, tendrán un primer tratamiento preventivo por el cual el Comité de Empresa comunicará las dificultades surgidas a la Dirección de la Empresa para que trate de eliminarlas a la mayor brevedad.

TITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

CAPITULO I

Artículo 10. Competencia

La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, que la ejercerá respetando, en todo caso, las normas y orientaciones del Convenio Colectivo vigente.

Artículo 11. Objeto

La misma tiene por objeto, alcanzar el nivel óptimo de productividad basado en la mejor utilización de los recursos humanos y materiales. Para ello, es necesario la mutua

colaboración de las partes en todos aquellos aspectos que puedan incidir en la mejor prestación del servicio público encomendado.

Siendo potestativo de la empresa el adoptar cuantos sistemas de modernización juzgue precisos, contará, no obstante, con la participación de los representantes de los trabajadores, a los cuales tendrá informados en todos aquellos aspectos que puedan conllevar adaptaciones de la estructura organizativa.

Igualmente, se establecerán fórmulas de participación con el fin de que los trabajadores sean informados y hagan sugerencias sobre la marcha del trabajo. Estas fórmulas, que pueden incluir reuniones de grupo con sus responsables y la creación de equipos de enriquecimiento de tareas, serán potenciadas por éstos, el objeto de posibilitar la mejor integración de los trabajadores en los planes de trabajo existentes.

CAPITULO II

Artículo 12. Movilidad. Principios generales.

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

Campos de actuación para la movilidad:

Artículo 13. Movilidad funcional

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas precisas para ejercer la prestación laboral, siempre que éstas coincidan con las requeridas en el momento de acceder a la categoría y puesto de trabajo que se desempeña, pertenencia al mismo grupo profesional y se trate de puesto con el mismo turno de trabajo.

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

Artículo 14. Trabajo de inferior y superior categoría

Además de lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1.- El tiempo de desempeño de un puesto de trabajo, cuando la categoría profesional sea superior, no podrá exceder de seis meses, salvo que se deba a ausencia temporal del titular. Durante el citado plazo, excepción hecha de los puestos de trabajo correspondientes al grupo profesional de Técnicos Titulados, se producirá rotación bimestral entre trabajadores de la misma categoría, con la siguiente salvedad: cuando la Dirección de la Empresa entienda que la rotación no debe producirse para algún puesto de trabajo correspondiente a Mandos Intermedios, sin perjuicio de su ejecutividad, lo comunicará al Comité de Empresa motivando su causa, pudiendo solicitar convocatoria extraordinaria de la Comisión Paritaria en caso de desacuerdo.

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

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

2.- El desempeño de un puesto de trabajo correspondiente a categoría superior no llevará consigo la adquisición de ella ni del nivel del puesto. El único procedimiento válido será la superación del oportuno concurso-oposición, en los términos que se señalan en el artículo 43.

3.- Ningún trabajador podrá realizar trabajos de categoría inferior durante un período superior a 15 días, no pudiendo éste negarse a efectuar el trabajo encomendado, salvo que ello perjudique su formación profesional o signifique trato vejatorio. Transcurrido el período citado, el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.

4.- En cualquiera de los supuestos contemplados anteriormente, la Dirección recabará informe previo del Comité de Empresa.

Artículo 15. Polivalencia

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

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

Artículo 16. Movilidad geográfica.

Antes de cubrir las necesidades que se hubiesen detectado, la Dirección podrá iniciar un período de movilidad voluntaria entre los trabajadores de la misma categoría.

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

La movilidad geográfica, que no podrá afectar a los representantes legales de los trabajadores ni utilizarse con fines discriminatorios, respetará los derechos profesionales y económicos del interesado, manteniéndose las retribuciones fijas que 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.

16.1. Permutas

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

16.2. Desplazamientos temporales.

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

- A 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.

En ambos supuestos, para las indemnizaciones a que haya lugar se estará a lo contemplado en el artículo 65.

16.3. Traslados.

- El traslado solicitado por el trabajador y aceptado por la Empresa no dará derecho a compensación ni indemnización alguna.
- El traslado por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador se atenderá a lo estipulado por ambas partes.
- El Canal se reserva el derecho a trasladar forzosamente a su personal, con las limitaciones contenidas en este Convenio y en la normativa vigente.

C.1) Dentro del mismo centro de trabajo.

Es competencia de la Dirección del Canal, pudiendo efectuarse entre trabajadores de la misma categoría, especialidad y turno, sin implicar indemnización alguna.

C.2) Entre distintos centros de trabajo del mismo municipio

Es competencia de la Dirección del Canal, pudiendo efectuarse entre trabajadores de la misma categoría profesional, especialidad y turno de trabajo, sin implicar indemnización alguna.

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

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

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

De 15 Km. a 19.9 Km.....229.320 ptas.
De 20 Km. a 29.9 Km.....515.424 ptas.
De 30 Km. a 40 Km.....801.528 ptas.

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 existente 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.

b) Cuando el nuevo destino se encuentre en un municipio diferente del de su residencia habitual y diste de ésta más de 40 kilómetros, el traslado podrá ejercerse tan sólo dos veces con cada trabajador y requerirá razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y, en su caso, de no ser aceptado por el Comité de Empresa deberá tramitarse el oportuno expediente ante la Autoridad Laboral. Una vez autorizado por ésta, el trabajador podrá optar entre efectuarlo o rescindir la relación laboral, con derecho a una indemnización de 3 mensualidades por cada año de antigüedad reconocida en la Empresa.

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

- Por cada 10 kilómetros que superen los 40 kilómetros se indemnizará con la cantidad de 286.104 pesetas.

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

C.4) Municipios diferentes entre centros de trabajo.

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

C.5) Cuando el trabajador preste sus servicios en centro de trabajo radicado en municipio diferente del de su residencia habitual, podrá ser trasladado a centros situados en el de ésta, sin que conlleve indemnización alguna.

CAPITULO III

Artículo 17. Jornada de trabajo

Con carácter general en materia de jornada de trabajo y descansos, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el R.D. 2001/1983.

Para el año 1992, la jornada de trabajo será de 37 horas 30 minutos semanales o de 1.672 horas 30 minutos en cómputo anual.

Para el año 1993, la jornada de trabajo será de 37 horas semanales o de 1.850 horas en cómputo anual.

Para el año 1994, la jornada de trabajo será de 36 horas 30 minutos semanales o de 1.628 horas en cómputo anual.

Artículo 18. Jornada de trabajo en régimen de turnos

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

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

Artículo 19. Calendarios Laborales

Los calendarios específicos que hayan de confeccionarse para el sistema de trabajo a turnos o distintos de los generales por sus propias características, se cubrirán de acuerdo con los distintos Servicios que, en todo caso, deberán ajustarse a lo dispuesto en el artículo 4.3 del Real Decreto 2001/83. La elaboración se procurará realizar en el último trimestre del año, participando en la misma el responsable de cada Servicio o Mando en quien delegue y el personal afectado, debiendo aprobarse por la Dirección de Personal, con la participación del Comité de Empresa.

Artículo 20. Fiestas y descanso semanal

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

-Todos los sábados y domingos del año.

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

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

-Un puente al año.

-Los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 21. Jornada de trabajo continuada y partida.

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

Artículo 22. Períodos de descanso

Para todos los tipos de jornada se establece un periodo de descanso de veinte minutos, computable como trabajo efectivo, que se disfrutará sin perjuicio del buen funcionamiento de los servicios.

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

Artículo 23. Horario, flexibilidad y control

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

Las horas de presencia, entradas y salidas, ausencias autorizadas y otras incidencias, serán objeto de control mediante la implantación progresiva de sistemas adecuados.

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

La flexibilidad de los horarios, llevará aparejada la obligatoriedad de la recuperación horaria para el correcto cumplimiento de la jornada laboral semanal.

La recuperación de jornada se realizará por quincenas, de modo que, o en la quincena en curso, o bien en la siguiente, quede recuperada la misma. De no producirse ésta, la diferencia, en cómputo mensual, entre la jornada pactada referida al mes y la efectivamente realizada por el trabajador, dará lugar a la correspondiente deducción proporcional de retribución, todo ello sin perjuicio de las medidas correctoras o disciplinarias que pudieran derivarse de un incumplimiento habitual o sistemático de la recuperación horaria o de jornada.

El personal que actualmente tiene establecido el horario flexible mediante control horario podrá recuperar los lunes y los martes en el periodo comprendido entre las 16 horas y las 20 horas, con un mínimo de dos horas de permanencia dentro de dicho margen. Si los días de recuperación coincidieran con un festivo se podrá recuperar al día siguiente de dicho festivo.

Durante la vigencia del Convenio Colectivo se realizará el oportuno estudio al objeto de determinar aquellos puestos de trabajo, que permitan, por sus características, introducir el horario flexible.

El día 5 de enero tendrá la consideración de recuperable para el personal sujeto a régimen de horario flexible.

Artículo 24. Servicios nocturnos

En los servicios nocturnos habrá dos personas salvo que se presten en centros de trabajo próximos a localidades o a poblados del Canal o se disponga de elementos de comunicación o alarma adecuados.

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

Artículo 25. Retén

Por necesidades de seguridad de las personas o instalaciones propias o de terceros y para garantizar el control y la continuidad del suministro de agua, se establecen retenes de disponibilidad mensafónica para atender accidentes, siniestros o situaciones de emergencia. En ningún caso significará la atención de necesidades diferentes a las indicadas anteriormente, ni el tiempo de permanencia en esta situación tendrá la consideración de trabajo, ya que la disponibilidad del trabajador no supone nada más que la permanencia en situación de ser localizado.

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

La participación en el retén será voluntaria por parte del trabajador y rotatoria.

Las unidades afectadas serán incluidas o excluidas en función de las necesidades del Servicio.

Las personas disponibles deberán estar localizables con los medios técnicos que la Empresa ponga a su disposición (radioteléfono, mensafonos, etc) en la Comunidad de Madrid y con la disposición de presentarse en el lugar de la incidencia en el plazo más breve posible en caso de llamada.

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

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

Artículo 26. Vacaciones

Todo el personal con antigüedad en la Empresa superior a un año y proporcional a la fracción en caso contrario, tendrá derecho a disfrutar un periodo de vacaciones anuales de 31 días naturales. Se iniciarán obligatoriamente en día laborable, siendo el tiempo hábil para su disfrute desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año que corresponda, no pudiendo en ningún caso ser sustituidas por compensación económica, salvo en los supuestos de causar baja en la plantilla o por contrato temporal de duración inferior a doce meses, ni acumuladas a las del año siguiente. No obstante lo anterior, cuando las vacaciones no puedan disfrutarse por razón de enfermedad o accidente dentro del año correspondiente, podrá hacerse dentro del primer trimestre del siguiente; no siendo en este caso se perderá el derecho a ellas.

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, siendo la Comisión de

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

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

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

Las vacaciones se disfrutarán, en los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre. No obstante, los trabajadores que opten por disfrutarlas en otros meses, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, percibirán una prima de 70.000 pesetas. Tendrán derecho a la parte proporcional de esta cantidad cuando se disfruten, al menos, diez días consecutivos.

Los trabajadores que por necesidad del Servicio disfruten sus vacaciones en el mes de junio tendrán derecho a percibir una prima de 41.285 pesetas.

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

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 del mismo, con dos meses de antelación, la división en dos del periodo total de vacaciones, siempre que sea compatible con la organización del trabajo y medie entre cada uno de los periodos un mínimo de 6 días laborables.

A efectos de vacaciones para el personal a turnos, se considerarán días laborables aquellos que son de trabajo efectivo según los calendarios establecidos.

La concesión de las vacaciones se hará intentando complacer las peticiones de los interesados teniendo en cuenta la organización del trabajo.

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

Los trabajadores que cursen estudios académicos, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permita, siendo condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

Artículo 27. Horas Extraordinarias

Las horas de trabajo que rebasen la jornada anual prevista en el artículo 17 de este Convenio, pero no superen la jornada legal máxima de 1.826 horas, tendrán la naturaleza de ordinarias, retribuyéndose como extraordinarias.

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

Para las horas extraordinarias de fuerza mayor, estructurales, de puesta a punto y cierre de otros trabajos y otras complementarias, se estará a lo dispuesto, en términos generales, en la normativa legal que al respecto pueda ser aplicable en cualquier momento de la vigencia de este Convenio, con las siguientes particularidades que caracterizan la actividad de prestación de servicio público encomendada a la empresa Canal de Isabel II:

- Serán horas extraordinarias de fuerza mayor de inexcusable y obligado cumplimiento, las trabajadas en exceso sobre la jornada ordinaria de cada servicio en aplicación del párrafo 12 referidas a:

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

Funcionamiento de elevadoras en época de sequía.

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

Intervención de los retenes.

Reparación de siniestros, accidentes o averías que:

a) Pongan en riesgo la seguridad del personal de las instalaciones o de terceros.

b) Originen perturbaciones en el proceso productivo o determinen un corte de suministro que no pueda ser atendido por los equipos que se encuentren prestando servicio.

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

Tendrán la consideración de horas extraordinarias de carácter estructural las trabajadas en exceso sobre la jornada ordinaria en cada servicio, en aplicación del párrafo 12 para atender las actividades reseñadas en la norma legal aplicable en cada momento y las siguientes:

- a) Suplencias de personal.
- b) Ausencias imprevistas de personal.
- c) Cambios de turno.
- d) Carga y descarga obligada de materiales en almacenes.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural o de fuerza mayor.

En todos los casos, y siguiendo el criterio de rotatividad, será designado el número imprescindible de trabajadores, de adecuada categoría profesional, que permitan garantizar la debida adecuación del servicio a realizar.

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

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

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia, la Comisión de Seguimiento de Horas Extraordinarias, compuesta por tres representantes de la Dirección y tres de los Trabajadores se reunirá mensualmente al objeto de examinar la documentación pertinente, la cual especificará la causa de las horas, la distribución por Servicios y la relación nominal, así como el número de horas realizadas, a los efectos de notificación a la Autoridad

Laboral para dar cumplimiento a lo dispuesto en la vigente normativa sobre cotización a la Seguridad Social.

La referida documentación obrará en poder de la Comisión una semana antes de su reunión mensual.

Asimismo, el tipo o modalidad de hora extraordinaria, será el siguiente:

Hora extraordinaria laborable.

Hora extraordinaria festiva: estas serán las realizadas en los días en que corresponda librar al trabajador y las realizadas en domingo o festivo intersemanal; igualmente, tendrán esta consideración las realizadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Artículo 28. Permisos y licencias

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

A) Permisos retribuidos

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

- 1) Veinte días por matrimonio.
- 2) Cinco días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo.

3) Dos días por intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el plazo será de cuatro días.

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

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

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

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

8) Dos días por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

11) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. Cuando se sobrepase este límite podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización para el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que se tuviera derecho.

Se entiende por deber de carácter público y personal: 1) la asistencia a Tribunales previa citación; 2) la asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento; 3) el cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una mesa electoral; 4) la asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente, como miembro del mismo.

12) En el supuesto de parto, la trabajadora tendrá derecho a un periodo de descanso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de descanso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al

iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgos para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, el permiso tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de 9 meses, el permiso tendrá una duración de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

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

B) Licencia sin sueldo

Podrán concederse licencias sin sueldo hasta un periodo máximo de seis meses de duración al año. La concesión estará condicionada a las necesidades del Servicio, debiendo acreditar el peticionario la necesidad de la licencia. De no ser atendida la petición favorablemente, la resolución habrá de ser debidamente fundamentada, requiriéndose informe del Comité de Empresa si la licencia denegada fuese igual o superior a 30 días.

Artículo 29: Servicio Militar o Servicio Social Sustitutorio

Los trabajadores, durante el cumplimiento del Servicio Militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutorio, y dos meses más, tendrán reservado su puesto de trabajo, computándose todo ese tiempo a efectos de antigüedad.

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

En todo caso, la reincorporación del mismo deberá solicitarse con 15 días de antelación.

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

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

A) El 100 por 100 del salario base y antigüedad, cuando tengan cargas familiares incluidas en la cartilla de la Seguridad Social. En el supuesto que tuvieran familiares a su cargo no incluidos en la cartilla de la Seguridad Social, el trabajador deberá justificarlo documentalmente.

B) El 50 por 100 del salario base y antigüedad cuando no tengan cargas familiares.

Si durante la prestación del servicio militar o social sustitutorio, se percibiera por esta causa cualquier tipo de retribución, perderán el derecho a las percepciones anteriormente establecidas, siempre y cuando no sean inferiores a éstas, en cuyo caso se complementarán las diferencias existentes.

Artículo 30. Excedencia

30.1. Excedencia voluntaria.

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

Para proceder a su concesión, deberá solicitarse treinta días antes de la fecha de inicio. Sólo en casos excepcionales de reconocida e inaplazable necesidad, debidamente acreditada, podrá solicitarse en un plazo inferior.

Una vez concedida la excedencia y hasta un año antes de que 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 al Canal, contados a partir de la fecha de reingreso.

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

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

El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su categoría y especialidad, salvo en el caso de concurrir con un excedente forzoso. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba, siempre que reúna los requisitos, podrá optar a ella o esperar a que se produzca la que a su categoría y especialidad corresponde; este reingreso preferente estará condicionado a la aplicación previa de lo establecido sobre 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.

En cualquier caso, los trabajadores incursos en incompatibilidad, de conformidad con la Ley 53/84, de 28 de Diciembre, y Real Decreto 598/85, de 30 de abril, serán declarados en la situación de excedencia voluntaria regulada en este artículo, ya sea como consecuencia de opción realizada por ellos mismos, ya sea por declaración expresa de la Administración competente.

A tal efecto, no será de aplicación el plazo mínimo de un año de servicios prestados que se señala en el párrafo primero, ni los topes de duración mínima y máxima allí indicados.

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

30.2. Excedencia forzosa

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

A estos efectos se entiende por cargo público la designación o elección para Diputado o Senador de las Cortes Generales, Asambleas Autonómicas, Alcalde y Concejales de Ayuntamiento, o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas, Comunitarias o Internacionales, con nivel mínimo o de Director General en la Administración Autonómica, o de Director de Servicios, o Subdirector General en la Administración Central y sus equivalentes en las Municipales, Comunitarias o Internacionales.

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

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

30.3. Excedencias especiales

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

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

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

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

TÍTULO III. CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 31. Grupos y categorías profesionales

El personal sujeto al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, en función de los requisitos de titulación y de experiencia exigible, así como por la actividad desarrollada, se clasifica en alguno de los grupos, categorías y niveles profesionales siguientes

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA PROFESIONAL	NIVEL PROFESIONAL
Técnicos Titulados	Titulado Superior	9
	Titulado Medio	8
Mandos intermedios	Encargado	7
	Capataz	6
	Jefe de Equipo:	
	Administrativo	7
	Técnico	7
	Auxiliar Oficina	8
Técnicos	Subalternos	5
	Técnico A	6
	Técnico B	5
Administrativos	Administrativo	5
Oficios	Oficial A	4
	Oficial B	3
Auxiliares	Auxiliar Oficina A	4
	Auxiliar Oficina B	3
	Subalterno	2
	Peón especialista	2
	Peón	1
	Guarda	1
	Limpiador	1

Artículo 32. Niveles académicos

Los niveles académicos requeridos para ostentar las diferentes categorías profesionales, para turno de nuevo ingreso, se establecen como sigue:

CATEGORIA PROFESIONAL	TITULACION ACADEMICA
Titulado Superior	Universitaria de Grado Superior
Titulado Medio	Universitaria de Grado Medio
Encargado	Formación Profesional 2º
Capataz	Formación Profesional 2º
Jefe de Equipo:	
Técnico	Formación Profesional 2º
Administrativo	Formación Profesional 2º
Auxiliar de Oficina	Formación Profesional 1º
Subalterno	Formación Profesional 1º
Técnico A y B	Formación Profesional 2º
Administrativo	Formación Profesional 2º o equivalente
Oficial A y B	Formación Profesional 1º
Auxiliar Oficina A y B	Formación Profesional 1º o equivalente
Subalterno	Certificado de estudios primarios
Peón Especialista	Certificado de estudios primarios

CATEGORIA PROFESIONAL

TITULACION ACADEMICA

Peón	Certificado de estudios primarios
Limpiador	Certificado de estudios primarios
Guarda	Certificado de estudios primarios

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

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

Artículo 33. Definición de los grupos y de las categorías profesionales

1) Técnicos titulados

Se integran en este grupo profesional aquellas categorías que exigen para ser ostentadas estar en posesión de titulación universitaria de grado superior o medio, siendo el contenido general de la prestación muy complejo y especializado.

Comprende las siguientes categorías profesionales:

Titulado Superior

Pertencen a esta categoría los trabajadores a los que se exija estar en posesión de un título superior de carácter universitario. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, pudiendo coordinar y supervisar las tareas de otros trabajadores que le sean asignados funcionalmente, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo.

Titulado Medio

Pertencen a esta categoría los trabajadores a los que se exija estar en posesión de un título medio de carácter universitario. Las funciones consistirán en la realización de una actividad profesional de carácter específico y complejo, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad, pudiendo coordinar y supervisar las tareas de otros trabajadores que le sean asignados funcionalmente, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo.

2) Mandos intermedios

Se integran en este grupo profesional aquellas categorías que exigen para ser ostentadas estar en posesión de conocimiento suficientes, experiencia profesional y capacidad de mando para dirigir grupos de personas.

Comprende las siguientes categorías profesionales:

Encargado

Pertencen a esta categoría profesional los trabajadores cuyas funciones consisten en dirigir y supervisar a los trabajadores que le sean asignados jerárquicamente, bien directamente o a través de los Capataces, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúan y siendo responsable de la disciplina y seguridad de los mismos, incluyendo la propia realización de trabajos de ejecución autónoma.

Capataz

Pertencen a esta categoría profesional los trabajadores cuyas funciones consisten, bien directamente o bajo la dependencia de un Encargado, en dirigir y supervisar a los trabajadores que le sean asignados jerárquicamente, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúan y siendo responsable de la disciplina y seguridad de los mismos, incluyendo la propia realización de trabajos de ejecución autónoma.

Jefe de Equipo

Pertenece a esta categoría profesional los trabajadores cuyas funciones consisten en dirigir y supervisar a los trabajadores que le sean asignados jerárquicamente en una unidad de trabajo que, generalmente, no admite subdivisiones orgánicas, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúan y siendo responsable de la disciplina y seguridad de los mismos, incluyendo la propia realización de trabajos de ejecución autónoma.

3) Técnicos

Se integran en este grupo profesional aquellas categorías que exijan para ser ostentadas estar en posesión de conocimientos y experiencia sobre procesos técnicos altamente especializados.

En base a la complejidad del puesto de trabajo que se desempeña, así como de la especialidad y responsabilidad exigible, las categorías profesionales comprendidas en este grupo son:

- Técnico A
- Técnico B

Los trabajadores que ostentan estas categorías profesionales, con iniciativa y responsabilidad, ejecutarán autónomamente los trabajos propios de sus especialidad, pudiendo coordinar funcionalmente y ser ayudados por otros trabajadores.

4) Administrativos

Se integra en este grupo profesional la categoría de Administrativo, la cual es ostentada por aquellos trabajadores que realizan actividades administrativas de carácter general, tales como las de naturaleza contable, comercial, documentación, comunicación y secretaría, así como aquellas otras de esta índole que son necesarias para el normal funcionamiento de la unidad a la que estén adscritos, pudiendo coordinar funcionalmente y ser ayudados por otros trabajadores.

5) Oficios

Se integra en este grupo profesional aquellas categorías que exijan para ser ostentadas estar en posesión de cualidades profesionales, conocimientos y experiencia en el desempeño de un oficio o especialidad.

En base a la complejidad del puesto de trabajo que se desempeña, así como de la autonomía, iniciativa y responsabilidad exigible, las categorías profesionales comprendidas en este grupo son:

- Oficial A
- Oficial B

Los trabajadores que ostentan estas categorías profesionales, a partir de instrucciones iniciales, resolverán cuantas cuestiones se presenten en relación con el trabajo a realizar, responsabilizándose del resultado, pudiendo coordinar funcionalmente y ser ayudados por otros trabajadores.

6) Auxiliares

Se integran en este grupo profesional aquellas categorías que no exijan para ser ostentadas el conocimiento completo de un oficio o especialidad, realizando labores de apoyo y complementarias en diferentes áreas de actividad.

1.- En base a la complejidad del puesto de trabajo que se desempeña en apoyo a la actividad administrativa o de laboratorio, las categorías profesionales comprendidas en este grupo son:

- Auxiliar de Oficina A
- Auxiliar de Oficina B

Los trabajadores que ostentan estas categorías profesionales realizarán actividades de carácter elemental que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas y métodos de trabajo concretos, requieran cierto grado de iniciativa y de autonomía.

2.- En base a la complejidad del puesto de trabajo que se desempeña en apoyo a la actividad de servicios generales y de oficio, las categorías profesionales comprendidas en este grupo son:

a) Servicios Generales**Subalterno**

Pertenece a esta categoría profesional los trabajadores encargados de desarrollar actividades relacionadas con la información y orientación al público, control de acceso a las instalaciones, realización de encargos, ordenación de documentos, manejo de máquinas sencillas de reproducción, así como la colaboración en la atención de las comunicaciones y en el buen orden de las dependencias.

Guarda

Pertenece a esta categoría profesional los trabajadores encargados de desarrollar actividades de vigilancia de recintos, de instalaciones y de materiales, cualquiera que sea la naturaleza de los mismos

Limpiador

Pertenece a esta categoría los trabajadores encargados de desarrollar actividades de limpieza de despachos y dependencias, así como del mobiliario y útiles de trabajo, cualquiera que sea su clase y situación.

b) Oficio**Peón especialista**

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

Peón

Pertenece a esta categoría profesional los trabajadores encargados de desarrollar actividades rutinarias para cuya realización se requiere, preferentemente, esfuerzo físico.

Las funciones de todas las categorías profesionales podrán realizarse en cualquier área de la empresa, respetándose, en todo caso, las condiciones laborales de cada trabajador.

Con carácter general, en función de la categoría profesional que se ostente y, en consecuencia, del puesto de trabajo que se 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 las categorías profesionales tiene carácter indicativo, debiendo, por tanto, entenderse dentro de su contenido cualquier función análoga no descrita. No obstante, para que proceda la aplicación analógica se deberán tener en cuenta los factores que determinan la pertenencia a la misma, tales como iniciativa, autonomía, responsabilidad, conocimientos exigidos y dirección y coordinación de personas o grupos.

Artículo 34. Puestos de trabajo

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

Las actividades a realizar en cada puesto o grupo de puestos de trabajo contemplados en los Anexos IV y V se recogerán en el correspondiente Manual de Funciones.

Artículo 35. Puestos de estructura

Se entiende por puesto de estructura aquél en el que las actividades a desarrollar exceden de las propias de una categoría profesional, en relación a la existencia de determinados niveles de responsabilidad y mando.

Tienen esta consideración, de entre los contemplados en el Anexo V, los correspondientes a:

1. Directores

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

2. Jefes de Departamento

Son aquellos que tienen la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de una importante rama de las actividades del Canal, por su amplitud o trascendencia. Si estas actividades están integradas en las señaladas a una Dirección, dependerán directamente de ésta o, en su caso, del Director Gerente.

3. Jefes de División

Son quienes realizan misiones similares a las del Jefe de Departamento, en áreas de menor amplitud o trascendencia. Su dependencia jerárquica estará regida por los mismos criterios fijados en el párrafo anterior para los Jefes de Departamento.

Además de estos puestos, podrán crearse otros para funciones de Subjefatura o apoyo, cuando las circunstancias lo aconsejen.

TITULO IV

VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 36. Principios Generales

La Dirección de la Empresa determinará y definirá la estructura orgánica de la misma, la distribución funcional de los puestos de trabajo y los requisitos exigibles para el acceso a los mismos.

De acuerdo con el procedimiento aplicado, los diversos puestos quedan clasificados en quince niveles de contenido, con la retribución que se contempla en el Anexo II.

Para los puestos de trabajo comprendidos en el Anexo IV, se señala la categoría profesional que se ostentará para su desempeño, salvo en los supuestos de realización de funciones de superior categoría.

Artículo 37. Asignación provisional de nivel

La Dirección, tendrá facultad de asignar un nivel provisional, mientras se establezca con carácter definitivo, cuando se trate de puestos comprendidos en los niveles X a XV de nueva creación o de puestos ocupados por personal de nuevo ingreso durante el período de prueba. Para los puestos de nueva creación, comprendidos en los niveles I a IX, se asignará con carácter provisional, en tanto en cuanto se valore definitivamente, el nivel inferior de cada categoría.

Artículo 38. Comisión de Valoración

1.- Funciones

- valorar los puestos de trabajo de nueva creación.
- efectuar la revisión de las valoraciones.

Para ello, los miembros de la Comisión de Valoración dispondrán del Manual de Valoración y de la descripción detallada de los diversos puestos.

2.- Composición

Estará compuesta por ocho miembros, cuatro designados por la Dirección de la Empresa y cuatro por la representación de los trabajadores.

A sus reuniones podrán asistir, con voz y sin voto, aquellas personas que se estime conveniente para aclarar o ampliar aspectos que permitan un mayor conocimiento de los puestos a considerar.

3.- Adopción de acuerdos

Los acuerdos de esta Comisión Mixta serán adoptados por mayoría de sus miembros. En el supuesto de no producirse acuerdo sobre los puestos comprendidos en los niveles I al IX se mantendrá el nivel ya establecido e el asignado con carácter provisional. Si el desacuerdo se produce en relación con puestos comprendidos en los niveles X al XV decidirá la Dirección de la Empresa.

4.- Reuniones

La Comisión de Valoración, que podrá ser convocada por la Dirección de la Empresa o por el Comité de Empresa, se reunirá:

- Una vez cada seis meses, al objeto de estudiar las posibles modificaciones habidas en el contenido de los puestos, así como para asignar nivel definitivo a los puestos de nueva creación.
- Cada cuatro años, al objeto de efectuar una revisión general de todos los puestos de trabajo. La primera revisión se efectuará en enero de 1994.

Artículo 39. Procedimiento de revisión

- La revisión de la valoración de los puestos de trabajo podrá ser solicitada por la Dirección de la Empresa o por el Comité de Empresa. A estos efectos, facilitada por el Departamento de Recursos Humanos, se cumplimentará impreso normalizado, del que se dará traslado a la otra parte en un plazo no superior a 15 días.
- En el orden del día de las reuniones semestrales se incluirán las solicitudes de revisión de valoración que serán comunicadas a la otra parte con una antelación mínima de 30 días.
- El Departamento de Recursos Humanos notificará a los trabajadores afectados el acuerdo adoptado en el plazo de 30 días.
- Salvo que se produzca modificación en el contenido del puesto de trabajo, ninguno que haya sido revisado con acuerdo de la Comisión de Valoración, podrá volver a serlo hasta llegado el plazo que señala el apartado 4 b) del artículo anterior.

Artículo 40. Efectos de la revisión

- Si la revisión de la valoración o la valoración definitiva de un puesto de trabajo implica cambio de nivel retributivo, sea este superior o inferior, los efectos económicos que se deriven serán aplicables desde la fecha en que se presentó la solicitud de revisión. No obstante, si la valoración conlleva inferior nivel, se garantizará al trabajador, como complemento "ad personam", la diferencia existente mientras desempeñe el puesto de trabajo.
- La modificación de nivel retributivo de un puesto de trabajo no conllevará cambio de categoría profesional del trabajador que lo desempeña.

TITULO V

SELECCION Y FORMACION

CAPITULO I - SELECCION

Artículo 41. Principios generales

- La provisión de los puestos de trabajo vacantes se realizará teniendo en cuenta los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.
- Las normas de contratación e ingreso habrán de someterse a lo establecido en la Legislación del Estado, al Decreto de 33/88, de 9 de Marzo, de la Comunidad de Madrid, en cuanto a modelos de contrato a utilizar, normas específicas del Canal de Isabel II y cuantas otras se convengan en esta materia.
- El orden de provisión de vacantes, salvo para los puestos de trabajo comprendidos entre los niveles X al XV, será el siguiente:

- 19) Turno de traslado
- 29) Turno de promoción
- 39) Turno de nuevo ingreso

Artículo 42. Turno de traslado

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

1.- Requisitos mínimos

- Llevar, al menos, un año ocupando el actual puesto de trabajo.
- Ostentar, en el momento de hacerse pública la convocatoria, categoría profesional y especialidad correspondiente al puesto que se anuncia.

2.- Fase de concurso

- Experiencia en la misma categoría profesional y especialidad: 0,25 puntos por año o fracción, máximo 2 puntos.
- Experiencia en puesto de trabajo con igual perfil profesional: 1 punto por año o fracción, máximo 10 puntos.
- Formación específica relacionada con el puesto de trabajo: 1 punto por curso realizado de duración superior a 15 horas, máximo 7 cursos.
- Antigüedad en la empresa: 0,25 puntos por año o fracción, máximo 16 años.
- Residencia en el mismo municipio que la del centro de trabajo al que pertenece la vacante convocada: 2 puntos.

3.- Las plazas convocadas se adjudicarán por orden de puntuación obtenida, estableciéndose, para el caso de calificación igual, la siguiente prioridad:

- 19) Traslados forzosos.
- 29) Resto de aspirantes.

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

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

6.- Las vacantes que se produzcan una vez adjudicados los puestos por turno de traslado, así como las no cubiertas por este sistema se convocarán en turno de promoción.

Artículo 43. Turno de promoción

El sistema de promoción será mediante concurso-oposición, pudiendo tomar parte los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea su relación jurídico-laboral.

1.- Requisitos mínimos

- No desempeñar puesto de trabajo, en el momento de hacerse pública la convocatoria, de igual perfil profesional ni ostentar igual categoría profesional y especialidad, excepción hecha de los contratados temporales.
- Poseer la titulación académica necesaria para los puestos de trabajo correspondientes al grupo profesional de Técnicos Titulados.

2.- Fase de concurso

No tendrá carácter eliminatorio, valorándose los méritos conforme al siguiente baremo:

- Experiencia en la categoría profesional y especialidad correspondiente al puesto al que se opta: 0,25 puntos por año o fracción, máximo 2 puntos.
- Experiencia en puesto de trabajo igual o afín al que se opta: 0,5 puntos por año o fracción, máximo 4 puntos.
- Formación específica relacionada con el puesto de trabajo al que se opta: 0,5 puntos por curso realizado de duración superior a 15 horas, máximo 4 cursos.

3.- Fase de oposición

Tendrá carácter eliminatorio y constará de las siguientes pruebas:

a) Reconocimiento Médico

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

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

b) Pruebas Psicotécnicas

Se aplicarán las pruebas psicotécnicas que se ajusten a las necesidades del puesto para proveer plazas de titulado medio, titulado superior y personal de mando.

c) Pruebas teóricas

Permitirán evaluar los conocimientos teóricos generales relacionados con el puesto. Estas pruebas serán obligatorias para todos los trabajadores.

d) Pruebas Prácticas

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

Artículo 44. Turno de nuevo ingreso

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

1.- Fase de concurso

No tendrá carácter eliminatorio, valorándose los méritos de igual forma que la señalada para esta fase en el turno de promoción.

2.- Fase de oposición

Tendrá carácter eliminatorio, y constará de idénticas pruebas que las señaladas para esta fase en el turno de promoción, salvedad hecha del párrafo segundo del apartado 3.a) del artículo 43 (Reconocimiento médico), que no será de aplicación.

Artículo 45. Disposiciones comunes para los turnos de promoción y nuevo ingreso

1. Puntuación de las pruebas:

a) Prueba teórica

Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario obtener una puntuación mínima de 5 puntos.

b) Prueba práctica

Se calificará de 0 a 10 puntos, siendo necesario obtener una puntuación mínima de 5 puntos.

c) Prueba psicotécnica

Se calificará hasta un máximo de 25 puntos, siendo necesario obtener un mínimo de 15 puntos.

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

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

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

- 1º) Puntuación en las pruebas prácticas.
- 2º) Puntuación en las pruebas teóricas.
- 3º) Puntuación en el concurso.

3. Orden de Pruebas

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

4. Reserva de puntuaciones

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

Artículo 46. Anuncio de las plazas

Las plazas objeto de convocatoria por turno de traslado, de promoción y de nuevo ingreso se anunciarán en todos los Centros de Trabajo. Las correspondientes al turno de nuevo ingreso, además, lo serán por el sistema más adecuado en cada caso, procurando siempre la mayor publicidad. Previamente se informará al Comité de Empresa para que, en el plazo de ocho días naturales, pueda realizar las observaciones oportunas y designar los correspondientes vocales del Tribunal de Selección o miembros de la Comisión Mixta de Traslados.

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

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

1. Turno de traslado

- Denominación del puesto y categoría profesional y especialidad que se debe ostentar.
- Destino, centro de trabajo y término municipal.
- Jornada de trabajo.
- Requisitos que habrán de cumplir los aspirantes.
- Baremo profesional para la fase de concurso.
- Plazo de admisión de solicitudes y fecha de finalización del mismo.

2. Turno de promoción y de nuevo ingreso

- Denominación del puesto, indicando la categoría profesional que le corresponde.
- Destino, centro de trabajo y término municipal, excepto para turno de nuevo ingreso.
- Jornada de trabajo.
- Requisitos que habrán de cumplir los aspirantes.
- Baremo profesional para la fase de concurso.
- Pruebas a realizar, puntuación de las mismas y programas de materias.
- Actividades a realizar.
- Composición del Tribunal.
- Plazo de admisión de solicitudes y fecha de finalización del mismo.

Artículo 47. Organos de Selección

- 1 - Comisión Mixta de Traslados:

Compuesta por tres representantes de la Dirección de la Empresa y por tres del Comité de Empresa, será la encargada de valorar los méritos alegados por los aspirantes en el turno de traslado.

- 2 - Tribunales

Compuesto por un Presidente y dos Vocales nombrados por la Dirección y por otros dos Vocales nombrados por el Comité de Empresa, serán los encargados de valorar los méritos aportados por los aspirantes en la fase de concurso y de elaborar y calificar las pruebas

teóricas y prácticas en la fase de oposición de las convocatorias de promoción y de nuevo ingreso, según lo establecido en los artículos 43 y 44.

El Presidente del tribunal, en todas y cada una de las fases del proceso selectivo, velará por el deber de sigilo profesional a que vienen obligados todos los miembros del Tribunal.

En la sesión de constitución, los miembros del Tribunal formularán declaración de no encontrarse incurso en ninguna de las causas de abstención establecidas por la ley.

Bajo su responsabilidad, el Presidente adoptará las medidas de seguridad que estime oportunas a fin de garantizar el máximo rigor en el proceso de elaboración y custodia de los ejercicios. Para ello, siempre que la naturaleza de las pruebas y el número de aspirantes lo permita, el tribunal determinará el contenido del ejercicio en la misma sesión en que éste haya de realizarse.

En caso de que por la duración de los ejercicios, la complejidad de éstos, o por el número elevado de aspirantes, no sea posible utilizar el sistema anterior, el Presidente será quien determine el contenido de las preguntas o pruebas concretas en que ha de consistir el ejercicio, de entre las facilitadas por los restantes miembros del Tribunal, evitando que nadie, incluidos éstos, puedan tener acceso al mismo hasta la sesión de celebración de las pruebas.

Los Vocales serán de igual o superior categoría, y especialidad que la correspondiente a la plaza convocada. En los supuestos en que no sea posible cumplir el requisito de especialidad, se designará a quien la posea mas afín con la plaza convocada.

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

Cuando no existan en la Empresa trabajadores con los requisitos necesarios para constituir el Tribunal, u otras circunstancias así lo aconsejen, podrán formar parte, siempre que acrediten poseer titulación, especialidad y experiencia igual o superior a la requerida, personas ajenas a ésta.

Para realizar las funciones de Secretario se designará a un miembro del Tribunal, que levantará acta de lo acontecido en cada sesión

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

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

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

- 1 - Las instancias solicitando tomar parte en las pruebas selectivas se ajustarán al modelo oficial vigente en cada momento, debiendo presentarse, desde el anuncio de la convocatoria, en los plazos que se indican:

- Turno de traslado 15 días naturales
- Turno de promoción 15 días naturales
- Turno de nuevo ingreso ... 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 copia de los documentos que acrediten estar en posesión de los requisitos mínimos que se especifiquen para cada convocatoria, así como de los méritos alegados.

- 3 - Finalizado el plazo de presentación de instancias, se hará pública la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, haciendo constar la identidad de estos últimos, con indicación de la causa de inadmisión. Los aspirantes excluidos dispondrán de un plazo de ocho días naturales, contados a partir del siguiente al de la publicación de la referida lista para subsanar, si procede, el defecto que haya motivado la exclusión.

Transcurrido dicho plazo, se procederá a la publicación de la lista definitiva de aspirantes admitidos, indicando en la misma, para el turno de promoción y

nuevo ingreso, el lugar, día y hora de celebración de la primera prueba, con una antelación mínima de ocho días naturales. La celebración de las siguientes pruebas serán anunciadas oportunamente por el Tribunal, comunicándolo personalmente, siempre que sea posible, a los aspirantes admitidos.

Artículo 49. Aspirantes seleccionados

Concluidas las pruebas, la Comisión Mixta de Traslados o el Tribunal, propondrá a la Dirección de la Empresa la relación definitiva de aspirantes seleccionados, la cual se hará pública.

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

Artículo 50. Reclamaciones

1. Contra las actuaciones de la Dirección de la Empresa, los aspirantes podrán reclamar ante la misma en el plazo de cinco días naturales y contra su resolución, ejercitar las acciones legales pertinentes.
2. Contra las actuaciones del Tribunal, se formulará, en primera instancia, reclamación ante dicho órgano en el plazo de cinco días naturales y contra su resolución reclamar ante la empresa.
3. El Tribunal presentará, si lo solicita el reclamante, el ejercicio realizado y la calificación obtenida.

Artículo 51. Desarrollo temporal de los procesos selectivos

1. Turno de traslados
 - Desde la fecha del anuncio de la relación definitiva de aspirantes admitidos hasta la de la valoración de los méritos no podrá transcurrir un período de tiempo superior a treinta días naturales.
 - Desde la fecha de la valoración de los méritos hasta la de la propuesta a la Dirección de los aspirantes seleccionados no podrá transcurrir un período de tiempo superior a los quince días naturales.
2. Turno de promoción y de nuevo ingreso
 - Desde la fecha del anuncio de la relación definitiva de aspirantes admitidos hasta la de la realización de las pruebas teóricas y prácticas no podrá transcurrir un período de tiempo superior a sesenta días naturales.
 - Desde la fecha de la realización de las pruebas teóricas y prácticas hasta la de la propuesta a la Dirección de la Empresa de los aspirantes seleccionados no podrá transcurrir un período de tiempo superior a los treinta días naturales.

El incumplimiento de los plazos arriba señalados, salvo por causas justificadas, que serán valoradas por el Tribunal, motivará el cese del Presidente y el nombramiento de otro nuevo.

Artículo 52. Libre contratación

La Dirección de la Empresa se reserva anualmente para libre contratación, sin someterse a los turnos establecidos anteriormente, un 2 por 100 del total de la plantilla, al objeto de cubrir aquellos puestos que requieran especial cualificación, por reorganización o por inicio de nuevas actividades, debiendo comunicarse al Comité de Empresa la utilización fundamentada de esta reserva.

Artículo 53. Libre designación

Los puestos de trabajo comprendidos entre los niveles X al XV serán cubiertos mediante libre designación por la Dirección de la Empresa entre trabajadores de plantilla, salvo para aquellos puestos que por sus exigencias de formación, responsabilidad o mando lo sean por libre contratación.

Artículo 54. Período de prueba

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

Titulados de Grado Superior y Medio .. 6 meses

Encargados, Capataces, Jefes de Equipo, Técnicos, Administrativos, Oficiales y Auxiliares de Oficina	3 meses
Subalternos, Peones Especialistas, Peones, Guardas y Limpiadores	15 días

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

Artículo 55. Extinción del contrato por dimisión del trabajador.

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

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

Artículo 56. Contratación temporal.

La selección de personal no permanente se efectuará mediante una convocatoria de lista de espera por categorías o grupos de categorías profesionales y/o puestos de trabajo. A estos efectos se constituirá una Comisión Mixta compuesta por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y por otros dos designados por el Comité de Empresa.

El sistema de selección será el de concurso, aplicando análogamente lo señalado en el artículo 43.2, pudiendo, no obstante, establecerse prueba de aptitud y entrevista personal para determinadas categorías profesionales y/o puestos de trabajo o cuando el número de aspirantes sea elevado.

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

Se excluyen expresamente para cobertura mediante lista de espera los puestos de trabajo comprendidos entre los Niveles X al XV y los correspondientes a las categorías profesionales de Titulado Superior y Titulado Medio. Asimismo, se excluyen las contrataciones en prácticas, para la formación y como medida de fomento del empleo.

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

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

CAPITULO II. FORMACION

Artículo 57. Principio General

La Dirección de la Empresa promoverá la formación del personal fijo de plantilla. Para ello, se realizará anualmente el pertinente estudio con objeto de determinar las necesidades y elaborar el correspondiente Plan de Formación.

Artículo 58. Modalidades formativas

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

- a) Formación para el adecuado desempeño del puesto de trabajo:
 - sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales y aplicación de técnicas específicas.
 - para el ejercicio de la polivalencia funcional.
 - para la adaptación a un nuevo puesto en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
 - para la adaptación del personal de nuevo ingreso.
 - en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo.

- b) Formación para la promoción profesional: sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a favorecer el ascenso a categorías profesionales y puestos de trabajo de nivel superior.
- c) Formación para la integración en el Proyecto de Empresa.
- d) Formación para la promoción personal, consistente en una ayuda económica para la realización de estudios académicos en centros oficiales o reconocidos, dirigidos a la obtención de un título de cualquier grado educativo

Artículo 59. Mesa Técnica de formación

En el plazo de tres meses a contar desde la firma del presente Convenio Colectivo se constituirá una Mesa Técnica de Formación de composición paritaria, integrada por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y tres miembros designados por la representación de los trabajadores, al objeto de estudiar conjuntamente las necesidades existentes en relación con los apartados a, b y c del artículo anterior, efectuando a la Dirección la correspondiente propuesta, la cual diseñará el Plan de Formación.

Igualmente, le corresponderá el seguimiento y evaluación del desarrollo del Plan de Formación.

Artículo 60. Asistencia a los cursos de formación

1. Cuando la formación esté ligada al adecuado desempeño del puesto de trabajo y a la integración en el Proyecto de Empresa, la asistencia a los cursos programados, salvo por causas justificadas, será obligatoria, computándose como de trabajo efectivo el tiempo invertido en caso de no coincidencia con la jornada laboral. En su caso, se abonarán los gastos de kilometraje y de comida; este último concepto según lo contemplado en el artículo 65.5.1.
2. Cuando la formación esté ligada a la promoción personal, la prórroga de la ayuda económica estará condicionada a cursar los estudios con regularidad y aprovechamiento.

Artículo 61. Financiación de la formación

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

TÍTULO VI

RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

Artículo 62. Principios Generales.

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

El sistema de remuneración que se contiene en el presente Convenio sustituye y anula todos los ingresos que pudieran existir, que no sean los que en el mismo se señalan, cualquiera que sea su naturaleza u origen.

Por tanto, con las remuneraciones establecidas en el presente Convenio quedan absorbidas y compensadas todas y cada una de las percepciones contenidas en Convenios anteriores por cualquier concepto, ya fueran salariales o extrasalariales.

Artículo 63. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que si existiese algún trabajador que individualmente, y en base exclusiva a su antigüedad y categoría en el Canal tuviera reconocidos beneficios que en su conjunto y en cómputo anual fueran superiores a lo establecido en este Convenio, se 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.

Artículo 64. Estructura Salarial.

La Ley 8/1980, de 10 de marzo, y el Decreto 2380/1973 de 17 de Agosto sobre ordenación del salario, definen, regulan y garantizan las retribuciones que se contienen en la estructura

salarial del Canal de Isabel II, compuesta por Salario Base y Complementos, que a continuación se relaciona:

64.1) SALARIO BASE

Es el que corresponde a la categoría profesional de cada trabajador tal como figura en el anexo nº I de este Convenio y que, referido al año natural que comprende la jornada pactada, se abonará fraccionado en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

64.2) SALARIO PUESTO.

Es el que corresponde a cada puesto de trabajo, siendo la suma del salario base y del complemento de destino, tal como figura en el anexo nº II de este Convenio, y que, referido al año natural que comprende la jornada pactada, se abonará en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

64.3) COMPLEMENTOS PERSONALES

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

1) Antigüedad

Los trabajadores con jornada normal percibirán por cada trienio de servicios prestados 5.059 pesetas y los de jornada reducida 3.613 pesetas, más la antigüedad consolidada que en ambos casos se tuviera a 31 de diciembre de 1.989.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa, o la reconocida expresamente a efectos exclusivos de antigüedad.

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

La cuantía resultante de multiplicar el número de trienios por los valores fijados para éste, y la antigüedad consolidada que en su caso proceda, se cobrará en doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

2) Complemento por idiomas

Se declara a extinguir, garantizándose la percepción de las actuales cuantías a los trabajadores que lo vinieran percibiendo.

3) Complemento por titulación

Se declara a extinguir, garantizándose la percepción de las actuales cuantías a los trabajadores que lo vinieran percibiendo.

4) Complemento "ad personam"

1) Representa la diferencia existente entre el salario base y el salario puesto, siempre que el primero sea superior al segundo.

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

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

2) También podrá existir complemento "ad personam" en los casos en que un trabajador, además de su salario base, perciba cantidades residuales derivadas de la absorción parcial de otros conceptos retributivos.

64.4) COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Se denominarán así todas aquellas cantidades que perciba el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

1) Plus de Turnicidad

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

Existen tres tipos de turnos:

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

Su cuantía anual es:

Titulados grado Superior y Medio	138.260 pesetas
Mandos y Técnicos	121.485 pesetas.
Oficiales, Administrativos y Aux. de Oficina.	98.501 pesetas.
Peones	88.651 pesetas.

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

Su cuantía anual es:

Titulado grado Superior y Medio	325.307 pesetas
Mandos y Técnicos	290.453 pesetas.
Oficiales, Administrativos y Aux. de Oficina.	232.362 pesetas.
Peones	203.317 pesetas.

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

Titulados grado Superior y Medio	2.274 pesetas
Mandos y Técnicos	1.894 pesetas
Oficiales, Administrativo y Aux. de Oficina .	1.515 pesetas.
Peones	1.137 pesetas.

A los trabajadores que, según su categoría profesional, vengan percibiendo cantidades superiores a las establecidas anteriormente para cada turno se les respetarán las mismas. No obstante, podrán ser absorbidas con futuros incrementos de este complemento.

A los trabajadores que al 30 de abril de 1.989 vinieran percibiendo este complemento y tuvieran consolidado el salario de superior categoría se les abonará el complemento de turnicidad de la categoría consolidada.

2) Complemento de destino

Representa la diferencia existente entre el salario puesto y el salario base, siempre que el primero sea superior al segundo.

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

En todos los supuestos de acceso voluntario a otro puesto de trabajo, el trabajador percibirá como complemento de destino el que, en su caso, corresponda al nuevo puesto.

Si, por el contrario, el cambio de puesto que ocasionare tal disminución se produce por voluntad de la Empresa basada en razones técnicas, organizativas o de producción, el trabajador consolidará el complemento de destino en su totalidad, excepto para aquellos trabajadores a partir del nivel X de la valoración de puestos de trabajo, en cuyo caso 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, girando la consolidación sobre el valor real que tuviera dicho complemento en el momento de producirse el referido cambio de puesto.

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

1. Excedencias.
2. Permisos sin sueldo.
3. Suspensión de empleo y sueldo.

La cantidad consolidada y no absorbida por el nuevo salario-puesto pasará a formar parte del complemento señalado en el apartado 3.4.1) de este artículo.

3) Plus de disponibilidad. Estén

Con carácter general se denominarán con este concepto, aquellas cantidades del puesto de trabajo relacionadas con la disponibilidad para ser llamado al mismo y que por las características de su desempeño, requieran su asignación. Los trabajadores sujetos a retén percibirán 2.000 pesetas en días laborables y 2.500 pesetas en días no laborables. En caso de intervención efectiva se percibirán las horas extraordinarias de intervención.

4) Plus de factor ambiental

Se denomina así la cantidad que recibe el trabajador como consecuencia de las especiales características medio-ambientales que concurren en su puesto de trabajo. Periódicamente se revisaran las causas que dieron origen a su percepción, por si procede su supresión o ampliación por la Comisión de Valoración.

5) Complemento especial

La Empresa podrá conceder este complemento cuando, por causas excepcionales, el grado de competitividad externa de la práctica retributiva sea superior al nivel que corresponde al puesto, no superando su abono a más del 2% de la plantilla e informando del mismo al Comité de Empresa.

6) Complemento de jornada partida

Los trabajadores con jornada partida no sujetos a turno percibirán anualmente la siguiente cantidad:

Titulados grado Superior y Medio	138.260 pesetas
Mandos y Técnicos	121.485 pesetas
Oficiales, Administrativos y Aux. de Oficina .	98.501 pesetas
Peones	88.651 pesetas

64.5) COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO

1) Horas Extraordinarias

Las horas extraordinarias se abonarán conforme a las cuantías consignadas en el anexo nº III de este Convenio a partir del día de la firma del mismo.

64.6) COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

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

1) Pagas extraordinarias.

a) **Ámbito.** Serán percibidas por la totalidad del personal laboral sometido a Convenio o Contrato.

b) **Número.** Serán 4.

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

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

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

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

2) Complemento por objetivos.

La Empresa podrá conceder un complemento anual a los trabajadores comprendidos entre los niveles X y XV de la valoración de puestos de trabajo, según la evaluación de su desempeño y el cumplimiento de los objetivos de gestión.

Este complemento, que no podrá exceder de un 10 por 100 del salario-puesto, se abonará dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda, no teniendo consideración de retribución fija ni produciendo consolidación ni derecho alguno, debiendo ser informado el Comité de Empresa.

3) Incentivo de productividad

Partiendo de que las retribuciones establecidas en el presente Convenio lo son para un rendimiento normal, como elemento incentivador se implantará un sistema de evaluación que permita comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados por unidades y centros de trabajo, tanto individual como colectivamente, para los trabajadores que desempeñen puestos comprendidos entre los niveles I al IX, introduciendo para su medición el número y tipo de variables objetivas que se estimen adecuadas, recabando para ello el asesoramiento externo preciso y la orientación y propuesta de los representantes de los trabajadores, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 64.1.3.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 65.- INDEMNIZACIONES, SUPLIDOS Y MEJORA DE PRESTACIONES.

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

65.1. Premio de Permanencia

a) A los 25 años de antigüedad, el Canal abonará a sus trabajadores, por una sola vez, la cantidad de 412.990 pesetas. En el supuesto que al llegar el momento de la jubilación un trabajador haya cumplido más de 15 pero menos de 25 años de antigüedad, percibirá la parte proporcional según el tiempo transcurrido.

b) Asimismo, el Canal abonará a los trabajadores que alcancen los 35 años de antigüedad, la cantidad de 825.980 pesetas. En el supuesto que al llegar el momento de su jubilación un trabajador haya cumplido más de 25 pero no haya llegado a los 35 años de antigüedad, recibirá la parte proporcional de la cantidad referida. En este supuesto, los beneficiarios del trabajador, en caso de fallecimiento de éste, tendrán derecho a percibir la parte proporcional correspondiente.

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

65.2. Premio de Jubilación anticipada

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

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

65.3. Desplazamientos: gastos de viaje, kilometraje y dietas

En este apartado se contemplan, exclusivamente, las indemnizaciones que el Canal de Isabel II ha de satisfacer a los trabajadores como compensación por los gastos que éstos han de realizar al desplazarse por razones de Servicio, y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores.

Con carácter general, los gastos ocasionados por los desplazamientos de los trabajadores se compensarán de acuerdo con las tarifas de transporte público vigentes en cada momento. No obstante, se facilitará la tarjeta-abono de transporte a los trabajadores que deban utilizar habitualmente medio de transporte público.

Según el lugar de desplazamiento, se considerará:

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

Cuando estos desplazamientos se efectúen con los medios propios de transporte del Canal, sin realizar ninguna comida por su cuenta o volviendo a su residencia dentro de la jornada, no se percibirá indemnización alguna.

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

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

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

2) Viajes fuera del área de actuación del Canal de Isabel II.

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

- a) Gastos de viaje: contra entrega del billete justificativo del viaje en avión, tren o barco.
- b) Utilización de vehículo propio: A razón de 26 pesetas por kilómetro.

Este valor será utilizado con carácter exclusivo para la determinación del kilometraje, tanto para los viajes de carácter profesional como para los desplazamientos temporales y la compensación sustitutoria mensual de las indemnizaciones contempladas en el artículo 16, recibiendo este último la denominación de Locomoción.

En lo sucesivo, el kilometraje se revisará automáticamente en enero de cada año con el IPC real a 31 de diciembre del año anterior.

- c) Dietas: Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia del trabajador fuera del área geográfica de actuación del Canal de Isabel II. Estos gastos están constituidos por desplazamientos auxiliares, comidas y alojamientos.

- Desplazamientos auxiliares: Se entienden como tales, aquellos desplazamientos a aeropuertos y estaciones y desplazamientos interiores fuera del centro de trabajo, siempre que no se realicen por medios propios del Canal. Se abonarán por su cuantía real, que se especificará en la hoja de liquidación correspondiente.

- Comidas: Se abonarán por su cuantía real.

- Alojamientos: Se abonará el importe correspondiente a un hotel de categoría 4 estrellas o equivalente.

Justificación del gasto: En una hoja de liquidación se justificarán los gastos según modelo que se facilitará a los servicios y que especificará los siguientes conceptos: billetes, desplazamientos auxiliares, comidas y alojamientos. Será necesario para la liquidación adjuntar los originales de billetes, facturas de alojamiento y comidas.

65.4. Plus de Distancia

Declarado a extinguir. Se garantiza la percepción de las actuales cantidades a los trabajadores que las vinieran percibiendo a 31 de diciembre de 1988 en los términos entonces establecidos.

65.5. Plus de Comida

1. Se abonará la cantidad de 867 pesetas en concepto de indemnización por el gasto realizado.

a) A aquellos trabajadores que una vez finalizada su jornada ordinaria de trabajo, se vean obligados, por necesidades del servicio imprevistas y suficientemente justificadas a prolongarla dos o más horas, debiendo, en consecuencia, realizar la comida fuera de su domicilio habitual.

b) A aquellos trabajadores que por razón de su trabajo itinerante, se vean obligados a efectuar la comida o la cena fuera de su domicilio habitual y de los locales del Canal.

2. Se abonará la cantidad de 434 pesetas en concepto de indemnización por el gasto realizado al personal con régimen de jornada partida.

Artículo 66. CLAUSULA DE REVISION ECONOMICA

1.- En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo del Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 1992 registre un incremento superior al 6 por ciento se efectuará una revisión sobre dicho exceso en los siguientes conceptos:

Salario base, complemento de destino, complemento "ad personam" del apartado 3.4.1. del artículo 64, antigüedad no consolidada, plus de turnicidad y complemento de jornada partida.

2.- En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo del Instituto Nacional de Estadística a 31 de diciembre de 1993 y de 1994 fuese superior a la previsión realizada por el Gobierno para esos años se efectuará una revisión sobre dicho exceso en todos los conceptos económicos, excepto en aquellos que, en su caso, la Comisión Paritaria pueda declarar congelados para el año 1992.

TITULO VII. ACCION SOCIAL Y ASISTENCIAL

CAPITULO I. ACCION SOCIAL

Artículo 67. Fondo de Acción Social

Al objeto de atender y de apoyar la realización de actividades de índole social, cultural y recreativo de los trabajadores fijos de plantilla se establece un Fondo de Acción Social, cuya cuantía para el año 1.992 será de 121.765.572 pesetas.

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

Artículo 68. Comisión de Asuntos Sociales

Para gestionar el citado Fondo estará constituida una Comisión de Asuntos Sociales formada por seis miembros, tres designados por la Dirección de la Empresa y tres por el Comité de Empresa.

Artículo 69. Actividades

Las actividades con cargo al Fondo de Acción Social, así como el régimen regulador de las mismas se establecerán en un Reglamento de Prestaciones Sociales.

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

CAPITULO II. SALUD LABORAL

Artículo 70.- Principio general

Todo el personal afectado por el presente Convenio, cumplirá y hará cumplir a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral contemple la normativa general vigente en cada momento, así como la específica emanada de la Dirección directamente o a través de sus servicios técnicos especializados, fundamentalmente en el campo preventivo.

Todos los empleados serán objeto de reconocimiento médico, al menos una vez al año.

Artículo 71.- Comité de Seguridad e Higiene

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

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

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

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

- Recabar asesoramiento de Entidades, Organismos Oficiales o Sindicales, especializados en las materias de su competencia.

- Investigar los accidentes en el trabajo y siempre los calificados, como mínimo, de "graves".

- Difundir las técnicas más adecuadas en todos los centros de trabajo en materias de seguridad e higiene.

- Realizar visitas a los centros de trabajo, preavisando a la Dirección con la antelación que fuera posible.

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

- Designar vigilantes de seguridad en aquéllos centros de trabajo que estime necesario. Estos vigilantes tendrán las funciones que señala el artículo 9 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

CAPITULO III ACCION ASISTENCIAL

Artículo 72.- Principio General

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

Artículo 73.- Enfermedad y accidentes

1.- Incapacidad laboral transitoria

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

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

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

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

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

Salario base, antigüedad, antigüedad consolidada, complemento de destino, complemento personal, complemento por idiomas, complemento por titulación, plus de turnicidad, complemento de jornada partida y plus de factor ambiental.

2. Invalidez provisional

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

Artículo 74.- Capacidad disminuida

1.- Se entiende por capacidad disminuida los grados de invalidez definidos en los apartados 3 y 4 del artículo 135 de la Ley General de la Seguridad Social.

Los trabajadores afectados por capacidad disminuida serán destinados a un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones, fijándose la categoría profesional que le corresponda de acuerdo con su capacidad, sin merma salarial y todo ello previo informe del Servicio Médico y del Comité de Empresa.

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

En el caso de personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión compatible con el ejercicio de profesión u oficio, la suma de sus haberes por el nuevo puesto de trabajo más la pensión no deberá ser inferior al del nivel de la categoría que ostentaba.

2.- Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza los grados de invalidez señalados en el apartado 1 anterior, el Servicio Médico deberá estudiar la

adecuación del trabajador a su puesto de trabajo. En caso de riesgo para la salud del trabajador, debidamente acreditado por dicho Servicio, se le destinará a un puesto de trabajo adecuado a su situación, sin merma salarial.

Artículo 75.- Jubilación.

75.1.- Jubilación forzosa

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

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

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

75.2 Jubilación especial

Solicitándolo con una antelación mínima de dos meses, podrán los trabajadores jubilarse voluntariamente al cumplir los 64 años de edad, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de Julio, comprometiéndose el Canal a cubrir las plazas que queden vacantes por esta causa de conformidad con lo establecido en la citada norma.

75.3 Jubilación parcial

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

75.4 Jubilación voluntaria

Los trabajadores, a partir de la edad de 60 años, podrá jubilarse voluntariamente si reúnen las condiciones fijadas en la normativa de la Seguridad Social, sin perjuicio de lo establecido en el Reglamento del Plan de Pensiones del Canal de Isabel II, en vigor desde el día 3 de noviembre de 1.990.

TITULO VIII

DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA.

Artículo 76: Derecho de representación colectiva

Competencias del Comité de Empresa

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

F. Consulta previa

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

A) Resolución de la relación laboral por la no superación del periodo de prueba.

B) Confección de las bases generales de convocatorias para concurso-oposición.

- C) Acoplamiento de personal, en caso de disminución de aptitud para el trabajo.
- D) Creación y definición de niveles y categorías profesionales.
- E) Traslados, cambios de puestos de trabajo y desplazamientos del personal.
- F) Realización de trabajos de superior e inferior categoría.
- G) Fijación de horarios y calendarios laborales.
- H) 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 período máximo de cuarenta y ocho horas, entendiéndose en caso contrario que no tienen objeción alguna.

2. Participación

El Comité de Empresa participará en:

- La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.
- La Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo
- El Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- La Comisión de Asuntos Sociales.
- La Comisión de Seguimiento de Horas Extraordinarias.
- La Comisión de la Agrupación Social Deportiva.
- Los Tribunales de los Concursos-Oposición.
- La Comisión de Traslados.
- La Comisión de Contratación Temporal.
- La Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo.
- La Mesa Técnica de Formación.

3. Derechos y garantías

I. Local y tablones 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 tablones de anuncios de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a los trabajadores, en todos los centros de trabajo.

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

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

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

2. Horas Sindicales

Las funciones de representación podrán realizarse en cualquier momento, esto es, tanto dentro como fuera de la jornada de trabajo, no obstante sólo se considerarán computables en el crédito a que hace referencia el ar-

título 68 e) del Estatuto de los Trabajadores las horas sindicales que realicen en tiempo de trabajo.

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.

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

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

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

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

4. 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.

5. 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 77: Derecho de reunión

1. Asambleas

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

Asambleas fuera de las horas de trabajo

A) De carácter general

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

B) De carácter parcial

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

Asambleas dentro de las horas de trabajo

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

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

2. Convocatorias

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

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

3. Lugar de reunión

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

Artículo 78: Secciones Sindicales

1. Constitución

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

2. Derechos

1. Sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, las Secciones Sindicales tendrán los siguientes derechos:

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

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

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

2. Los delegados sindicales tendrán los derechos establecidos en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica, de 2 de agosto, de libertad sindical.

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

3. Delegados Sindicales

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 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.

TITULO IX

DERECHO SANCIONADOR

Artículo 79: Principio General

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

Artículo 80: 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 4 días, de los partes de baja, confirmación y alta, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

a-4) De tres a cinco faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo, sin la debida justificación, respetándose el régimen existente de flexibilidad de horario en cada centro de trabajo.

a-5) La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

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

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

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

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

b) Graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b-11) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos, se considerará como muy grave.

b-12) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o terceras personas, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

b-13) La embriaguez o toxicomania fuera de las horas de trabajo, vistiendo el uniforme del Canal.

b-14) El quebrantamiento o violación de secreto o reserva obligatoria sin que se produzca grave perjuicio al servicio, en cuyo caso se considerará como muy grave.

b-15) No cumplimentar en tiempo y forma los datos que se soliciten para efectuar debidamente las deducciones por el impuesto de la renta de las personas físicas. La falta maliciosa en estos casos se considerará como muy grave.

c) Muy graves

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

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

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

c-4) Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior o inferior categoría, compañeros y público.

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

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

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

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

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

c-10) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar defectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

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

c-12) Revelar a elementos extraños al Canal datos de reserva obligada.

c-13) Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas dentro de un período de seis meses o treinta durante un año.

c-14) Causar daños graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

c-15) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

c-16) La percepción de dádiva de los particulares o de los usuarios para prestar los servicios que tengan encomendados.

c-17) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

c-18) La realización de trabajos particulares dentro de la Jornada laboral, así como emplear para usos propios medios de cualquier naturaleza del Canal, incluso cuando ello ocurra fuera de horas de trabajo.

c-19) Las derivadas de lo previsto en los apartados a-8); b-12) y b-14) de este artículo.

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

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

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

Artículo 81: Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, una vez comunicadas por la Dirección de Personal, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de un año.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de hasta un máximo de dos años.
- Traslado forzoso sin indemnización.
- Despido.

Para la aplicación de estas sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo, repercusión del hecho en los demás trabajadores y en el Canal.

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

Artículo 82: Procedimiento Sancionador

1. Para la imposición de una sanción por falta leve bastará la comunicación al interesado por la dirección de Personal, con traslado al Comité de Empresa.
2. Para la imposición de una sanción por falta grave será preciso que exista previamente una propuesta motivada, de la cual se dará traslado al trabajador o trabajadores afectados y al Comité de Empresa, para que en el plazo de cinco días formule las alegaciones que estimen convenientes.

Concluido el trámite anterior, la Dirección dictará la resolución que proceda, debiéndose comunicar por escrito al trabajador o trabajadores afectados y al Comité de Empresa.

3. Para la imposición de una sanción por falta muy grave será necesaria la tramitación previa de un expediente disciplinario. No obstante en casos excepcionales y como medida cautelar hasta que se resuelva el expediente, la Dirección podrá acordar el cambio de puesto de trabajo o la suspensión de empleo del interesado.

El expediente disciplinario constará de tres partes básicas, incoación, desarrollo y conclusión, ajustándose al siguiente procedimiento:

Fase de incoación

La incoación del expediente disciplinario deberá ser ordenada por la Dirección, que podrá delegar esta facultad.

El procedimiento se iniciará mediante un escrito de incoación que deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

- Relato de los hechos susceptibles de sanción.
- Trabajador o trabajadores presuntamente implicados.
- Designación del Instructor y Secretario.
- Resolución acordando la apertura del expediente y ordenando al Instructor el inicio de las actuaciones que procedan en orden al esclarecimiento de los hechos.

Del escrito de incoación se dará traslado inmediato y simultáneo a:

- Instructor.
- Secretario.
- Trabajador o trabajadores afectados.
- Comité de Empresa.

Recibido éste, el Instructor designado deberá alegar mediante escrito razonado, si así procediera, la concurrencia de cualquier causa de abstención de las legalmente previstas.

Igualmente, el trabajador o trabajadores afectados y el Comité de Empresa podrán realizar, también mediante escrito razonado, la recusación correspondiente contra el nombramiento del Instructor.

En ambos supuestos, las alegaciones que procedan deberán realizarse dentro de las veinticuatro horas siguientes al recibo del escrito de incoación y se resolverán por la Dirección en el término de dos días.

Fase de desarrollo

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

El período de prueba tendrá una duración de 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.

Este por su parte podrá realizar durante toda la fase y aún concluida ésta cuantas diligencias estime convenientes en orden al esclarecimiento de los hechos y a determinar las responsabilidades a que hubiere lugar.

Fase de conclusión

Finalizado el período de prueba, el Instructor dará vista de lo actuado a las partes intervinientes en el procedimiento

para que en el término de cinco días formulen, si lo estiman conveniente, sus alegaciones.

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

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

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

Artículo 83: Cancelación

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

Artículo 84: Prescripción

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- La contratación temporal de trabajadores, hasta que sea desarrollado el sistema de lista de espera, se efectuará por la Comisión de Contratación Temporal, con base en los siguientes criterios: requisito de titulación según el artículo 32 y méritos valorables según el artículo 43.2.

Segunda.- Hasta tanto se actualice la descripción de los puestos de trabajo, lo que se llevará a cabo por la Comisión Paritaria en el plazo de un año a contar desde la firma del presente Convenio Colectivo, seguirá vigente la descripción contemplada en el artículo 13 del IX Convenio Colectivo, la cual, igualmente, deberá ser entendida como las especialidades correspondientes a las diferentes categorías profesionales.

Paralelamente, y en el mismo plazo, se efectuará la actualización de los Anexos IV y V y la agrupación de los diferentes puestos de trabajo por categorías profesionales y nuevas especialidades.

Desarrollado lo anterior, la Comisión Paritaria podrá determinar para las convocatorias por turno de traslado la necesidad de realizar pruebas específicas que acrediten la adecuación de los aspirantes al puesto de trabajo al que concurren.

Tercera.- Seguirá vigente hasta el día 31 de enero de 1993, en los términos señalados en el artículo 21.1.a) del IX Convenio Colectivo, el requisito de permanencia de dos años ocupando el actual puesto de trabajo para poder concursar a otro por turno de traslado. Con posterioridad a dicha fecha, será de aplicación el requisito de un año señalado en el artículo 42.1 del presente Convenio Colectivo.

Cuarta.- Aquellos trabajadores cuyo expediente de invalidez sea resuelto con posterioridad al día 3 de noviembre de 1990, pero los efectos lo sean con anterioridad a dicha fecha, tendrá derecho a las mejoras reconocidas en el IX Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Se faculta expresamente a la Comisión Paritaria para que, en el marco establecido en el artículo 56, desarrolle las particularidades relativas a la contratación temporal mediante el sistema de lista de espera.

Segunda.- Se constituye un fondo destinado a la concesión de préstamos para la adquisición de primera vivienda. Con éste fin, la empresa aportará, durante el año 1992 y por una sola vez, la cantidad de 7.000.000 de pesetas.

Tercera.- Se establece, como requisito irrenunciable para acceder a los puestos de trabajo que a continuación se relacionan, estar en posesión del permiso de conducir:

Titulado de grado superior
Titulado de grado medio
Práctico en topografía
Técnico delineante
Técnico analista
Técnico electrónico
Técnico electromecánico
Encargado
Capataz
Oficial vigilante de obra
Oficial de conservación y explotación
Oficial de reconocimiento de fincas
Oficial fontanero
Oficial de corte de agua
Oficial de red
Oficial de red periférico
Oficial electricista
Oficial electricista de vehículos
Oficial de líneas telefónicas
Oficial conductor de vehículos
Oficial conductor de maquinaria
Oficial de montaje de aparatos medidores hidráulicos
Oficial de obra civil
Oficial de indemnizaciones
Oficial de comunicaciones fijas y móviles
Oficial de telefonía y alimentación
Oficial electrónico
Oficial operador de EDAR
Oficial mecánico
Oficial mecánico de vehículos
Administrativo
Almacenero
Auxiliar de almacén
Lector
Subalterno
Peón de red
La consideración de este requisito, en convocatorias para cubrir vacantes de puestos de trabajo no reseñados anteriormente, se determinará por la Comisión Paritaria, una vez analizado el perfil del puesto.

Todos los trabajadores que actualmente se encuentran en posesión de dicho permiso, deberán si así lo exigen las necesidades del servicio hacer uso del mismo a través de los distintos vehículos que la empresa ponga a su disposición como herramienta de trabajo.

Cuarta.- Una vez establecidas las nuevas especialidades de las diferentes categorías profesionales, la Comisión Paritaria estudiará la conveniencia de modificar la tabla de polivalencias que figura como Anexo VI, ampliando o reduciendo su contenido.

Quinta.- Se declara expresamente vigente el párrafo primero de la Disposición Adicional Cuarta del IX Convenio Colectivo, con los efectos y contenido que en la misma se señalan.

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

ANEXO I

NIVEL PROFESIONAL	SALARIO BASE AÑO 1992
1	1.867.739
2	2.097.576
3	2.228.911
4	2.360.246
5	2.491.581
6	2.621.654
7	2.752.989
8	3.015.659
9	3.408.402

ANEXO II

<u>NIVEL PUESTO DE</u> <u>TRABAJO</u>	<u>SALARIO PUESTO AÑO 1992</u>
I	1.867.739
II	2.097.576
III	2.228.911
IV	2.360.246
V	2.491.581
VI	2.621.654
VII	2.752.989
VIII	3.015.659
IX	3.408.402
X	3.548.578
XI	4.036.033
XII	4.613.151
XIII	5.311.501
XIV	6.160.128
XV	7.188.079

ANEXO III

<u>NIVEL PROFESIONAL</u>	<u>HORA EXTRAORDINARIA 1992</u>	
	<u>DIA LABORANTE</u>	<u>DIA FESTIVO</u>
1	1.180	1.484
2	1.180	1.484
3	1.180	1.484
4	1.180	1.484
5	1.180	1.484
6	1.180	1.484
7	1.180	1.484
8	1.309	1.647
9	1.584	2.004

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	GRADO	DENOMINACION DEL PUESTO	NIVEL			
OFICIOS	OFICIAL	B	OFICIAL DE EXPLOTACION Y CONSERVACION	III			
			OFICIAL MAQUINAS	III			
			VIGILANTE GALERIAS	III			
			JARDINERO	III			
			AUXILIAR OPERADOR DE EDAR	III			
			OFICIAL MANTENIMIENTO DE VEHICULOS	III			
			CONDUCTOR	III			
OFICIAL MANTENIMIENTO A.S.D.	III						
AUXILIARES	AUXILIAR DE OFICINA	A	TOMADOR DE MUESTRAS	IV			
			ALMACENERO	IV			
	LECTOR		IV				
	INSPECTOR DE SUMINISTROS		IV				
	COBRADOR DEL ESTADO		IV				
	B	AUXILIAR ALMACEN	III				
		COBRADOR DE VENTANILLA	III				
		RECAUDACION	III				
		TELEFONISTA	III				
		FOTOCOPIAS	III				
SUBALTERNOS	SUBALTERNOS		LABORANTE	III			
			ARCHIVO	III			
			OPERADOR MAQUINAS AUXILIARES	III			
			PEON TRATAMIENTO	II			
			PEON VIGILANTE GALERIAS	II			
			PEON ELECTRICO ELEVADORAS	II			
			PEON MAQUINAS SERVICIOS ELECTRICOS	II			
			PEON RECONOCIMIENTO FINCAS	II			
PEON CORTE DE AGUA	II						
PEON	PEON		PEON DE ACOMETIDAS	II			
			PEON A.S.D.	II			
			PEON ARCHIVO	II			
			PEON BRIGADA RED DE DISTRIBUCION	III			
			GUARDA	I			
			GUARDA	GUARDA		GUARDA EDIFICIOS Y ASISTENCIAS	I
						GUARDA CANTONES	I
GUARDA A.S.D.	I						
GUARDA ALMACEN	II						
LIMPIADOR	LIMPIADOR		I				

ANEXO N. V

NIVEL	DENOMINACION DEL PUESTO	NIVEL	DENOMINACION DEL PUESTO
XV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CAPTACION	XII	JEFE DIVISION DE AGUAS EN REDES
XV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TRATAMIENTO	XII	JEFE DIVISION DE AGUAS RESIDUALES
XV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RED	XII	T.G.M. DIVISION DE PROYECTOS
XV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE DEPURACION	XII	JEFE DIVISION DE FACTURACION
XV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PROCESO DE DATOS	XII	JEFE DIVISION DE CONTROL DE INVERSIONES
XV	JEFE DEL DPTO. COMUNICACIONES Y TELECONTROL	XII	JEFE DIVISION DE EDIFICIOS Y ASISTENCIAS
XV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PLANIFICACION	XII	JEFE DIVISION DE COMPRAS Y ALMACENES
XV	JEFE DEL DEPARTAMENTO COMERCIAL	XII	JEFE DIVISION DE PATRIMONIO
XV	JEFE DEL DPTO. CONTRATACION Y PATRIMONIO	XII	JEFE DIVISION DE TALLERES
XV	JEFE DEL DEPARTAMENTO JURIDICO	XII	JEFE DIVISION DE CONTABILIDAD GENERAL
XV	JEFE DEL DEPARTAMENTO RELACIONES LABORALES	XII	JEFE DIVISION DE COORDINACION INFORMATICA
XIV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CONTROL INTERNO	XII	JEFE DIVISION DE CONTRATACION
XIV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE AGUAS SUBTERRANEAS	XII	JEFE DIVISION DE GESTION DE PAGO
XIV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE INGENIERIA DE CALIDAD	XII	JEFE DIVISION DE GESTION DE COBRO
XIV	JEFE DE LA DIVISION DE PROYECTOS	XII	STAFF JEFE DEL DEPARTAMENTO COMERCIAL
XIV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD	XII	JEFE DIVISION DE SERVICIO MEDICO
XIV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE GESTION FINANCIERA	XII	JEFE DIVISION DE SEGURIDAD E HIGIENE
XIV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CONTROL DE GESTION	XII	JEFE DIVISION DE FORMACION
XIV	JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	XII	JEFE DIVISION DE SELECCION
		XII	LETRADO
		XI	JEFE DIVISION SECRETARIA Y DOCUMENTACION
		XI	T.G.M. DEPARTAMENTO CONTROL INTERNO
		XI	AYUDANTE DIVISION DEL AREA ORSTE
		XI	AYUDANTE DIVISION DEL AREA CENTRO
		XI	AYUDANTE DIVISION DEL AREA NORTE
		XI	AYDTE. DIV. ESTUDIOS, OBRAS Y TECNOLOGIA
		XI	AYUDANTE DIVISION DE INCIDENCIAS
		XI	RESPONSABLE LINEAS ALTA TENSION
		XI	RESPONSABLE DE CARTOGRAFIA
		XI	RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO
		XI	RESPONSABLE DE CONTROL DE VERTIDOS
		XI	RESPONSABLE DE OBRAS
		XI	T.G.S. GESTION DE SAN FERNANDO
		XI	STAFF JEFE DPTO. DE AGUAS SUBTERRANEAS
		XI	STAFF JEFE DEPARTAMENTO DE DEPURACION
		XI	JEFE DIVISION NORMATIVA Y DOCUMENTACION
		XI	TECNICO DE BASE DE DATOS
		XI	TECNICO ANALISTA JEFE DE PROYECTO
		XI	ANALISTA PROYECTOS EN MICROINFORMATICA
		XI	T.G.M. DIVISION DE PROYECTOS
		XI	T.G.M. DIVISION DE COMUNICACIONES
		XI	STAFF JEFE DPTO. CONTRATACION Y PATRIMONIO
		XI	JEFE DIVISION DE CONTABILIDAD ANALITICA
		XI	JEFE DIVISION DE CONTROL DEL PRESUPUESTO
		XI	AYUDANTE DIVISION DE EDIFICIOS Y ASISTENCIAS
		XI	JEFE DIVISION DE GESTION
		XI	JEFE DIVISION DE ACCION SOCIAL
		XI	MEDICO
		XI	MEDICO ANALISTA
		XI	STAFF DIRECTOR DEPARTAMENTO DE PERSONAL
		X	AYUDANTE DIV. DE SERVICIO TECNICO Y CONTROL
		X	AYUDANTE DIVISION DEL AREA DE COLMENAR
		X	AYUDANTE DIVISION DEL AREA DE VALMAYOR
		X	AYUDANTE DE EXPLOTACION DEL AREA DE VILLALBA
		X	AYUDANTE DE EXPLOTACION DEL AREA DE MOSTOLES
		X	AYUDANTE DE EXPLOTAC. DEL AREA DE SAN FERNANDO
		X	STAFF JEFE DEPARTAMENTO DE AGUAS SUBTERRANEAS
		X	T.G.M. DIVISION DE COMUNICACIONES
		X	T.G.M. DIVISION DE PROYECTOS
		X	RESPONSABLE CARTOGRAFIA AUTOMATICA
		X	STAFF JEFE DEPARTAMENTO CONTROL DE GESTION
		X	AYDTE. DIV. OFICINAS COMERCIALES Y USUARIOS
		X	AYUDANTE DIVISION DE ACOMETIDAS Y CORTE
		X	T.G.M. DIVISION DE SEGURIDAD E HIGIENE
		X	RESPONSABLE DE EXPROPIACIONES
XII	JEFE DIVISION PRENSA E IMAGEN		
XII	STAFF JEFE DEPARTAMENTO DE TRATAMIENTO		
XII	RESPONSABLE DE AUSCULTACION		
XII	RESPONSABLE DE CONTROL DE MANIOBRAS		
XII	AYUDANTE DIV. ESTUDIOS, OBRAS Y TECNOLOGIA		
XII	JEFE DIVISION DE EXPLOTACION		
XII	JEFE DIVISION DE AGUAS EN ORIGEN		

ANEXO VI**TABLA DE POLIVALENCIAS**

La correspondencia entre los puestos de trabajo que a continuación se señala lo es a los únicos efectos de un correcto aprovechamiento de la jornada laboral y entre los pertenecientes a "n 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 entenderse 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	AREA DE ACTIVIDAD	PUESTOS DE TRABAJO DE DESEMPEÑO HABITUAL	PUESTO/S DE TRABAJO A EFECTOS DE POLIVALENCIA
TECNICOS	INFORMATICA	- Tec. Program. de Sistemas	- Tec. de Sist. Microinformática - Tec. de Productos Microinformáticos
		- Tec. de Sistemas Microinformáticos	- Tec. Program. de Sistemas - Tec. de Productos Microinformáticos
		- Tec. de Product. Microinformáticos	- Tec. Program. de Sistemas - Tec. de Sistemas Microinformáticos
		- Analista Programador	- Tec. Program. de Sistemas - Tec. de Sistemas Microinformáticos - Tec. Product. Microinformáticos
		- Responsable de Sala	- Tec. Program. de Sistemas - Tec. Sist. Microinformáticos - Tec. Productos Microinformáticos - Analista Programador
	ELECTRONICA	- Tec. Esp. en Instrumentación	- Tec. Esp. en Comunicación
		- Tec. Esp. en Comunicación	- Tec. Esp. en Instrumentación
		- Tec. Esp. en Instrum. y Comunic.	- Tec. Esp. en Instrumentación - Tec. Esp. en Comunicación
		- Tec. Esp. en Sistemas	- Tec. Esp. en Instrumentación - Tec. Esp. en Comunicación - Tec. Esp. en Instrum. y Comunicación
	AUXILIARES	LABORATORIO	- Tomador de muestras
- Laborante			- Tomador de muestras
OFICIOS	CONDUCCION	- Conductor Maquinaria pesada	- Conductor
	AUTOMOCION	- Of. Electricista de Vehículo	- Of. Mantenimiento de Vehículos - Of. Mecánico de Vehículo
		- Of. Mecánico de Vehículos	- Of. Mantenimiento de Vehículos - Of. Electricista de Vehículos
	MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS	- Oficial Mantenimiento de edificios	- Of. Albañil - Of. Electricista - Of. Carpintero - Of. Fontanero - Of. Pintor

ANEXO VII**TABLA DE PERMISOS RETRIBUIDOS**

	DIAS DE PERMISO SIN DESPLAZAMIENTO	DIAS DE PERMISO CON DESPLAZAMIENTO
Matrimonio del trabajador	20	20
Nacimiento de hijo	3	4
Fallecimiento de cónyuge	5	5
Fallecimiento de hijo	5	5
Fallecimiento de padres	2	4
Fallecimiento de hermanos	2	4
Fallecimiento de padres políticos	2	4
Fallecimiento de hermanos políticos	2	4
Fallecimiento de abuelos	1	2
Fallecimiento de nietos	1	2
Fallecimiento de sobrinos	1	2
Fallecimiento de primos	1	2
Interv. quirúrg. o enferm. grave de cónyuge	2	4
Interv. quirúrg. o enferm. grave de hijos	2	4
Interv. quirúrg. o enferm. grave de padres	2	4
Interv. quirúrg. o enferm. grave de hermanos	2	4
Interv. quirúrg. o enferm. grave padres polít.	2	4
Interv. quirúrg. o enferm. grave hermanos polít.	2	4
Traslado de domicilio	2	2

23115 RESOLUCION de 18 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Vicasa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Vicasa, Sociedad Anónima» (número de Código 9006611), que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por las Secciones Sindicales de CC. OO. y U.G.T., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 18 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.