III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

23594 *Resolución de 6 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del Canal de Isabel II, S.A.M.P.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de la empresa Canal de Isabel II, SAMP (Código de convenio n.º 90102601012017), que fue suscrito con fecha 7 de octubre de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por las secciones sindicales de CCOO., UGT, CSIT-UP, CGT, TUC y SIT-CYII, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 30 de octubre de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 6 noviembre de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

III CONVENIO COLECTIVO DEL CANAL DE ISABEL II SAMP

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

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

Las personas trabajadoras que desempeñen los puestos de director/a, en atención a la responsabilidad derivada del contenido funcional de dichos puestos y a la disponibilidad exigible, quedan excluidas de la aplicación de este convenio, respetándose a los que provengan de la plantilla de la empresa los derechos adquiridos existentes con anterioridad.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente convenio colectivo será desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028, sin perjuicio de las materias en las que se establezca un momento de inicio o fin de producción de efectos distinto.

Artículo 5. *Denuncia del convenio.*

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

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

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Los acuerdos contenidos en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán considerados globalmente.

En caso de declaración de nulidad judicial de alguna de sus cláusulas, se procederá a negociar nuevamente su contenido, sustituyéndose la cláusula anulada por el nuevo acuerdo que se adopte, el cual, en todo caso, habrá de preservar el equilibrio general de derechos y obligaciones entre las partes que entraña el conjunto de la presente norma convencional.

Artículo 7. *Comisión paritaria.*

La comisión paritaria estará formada por siete miembros en representación de la dirección de la empresa y otros siete en representación de las secciones sindicales con presencia en el comité de empresa, de los que, al menos, dos por cada representación habrán formado parte de la comisión negociadora de este convenio.

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

Se atribuyen a la comisión paritaria las siguientes funciones:

I. Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo.

II. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

III. Intervención de la comisión en los supuestos de conflicto colectivo relativos a la aplicación o interpretación del convenio.

IV. La atribución de facultades de desarrollar aspectos habilitados por el convenio.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

V. Intervención de la comisión en los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción u otras en que así lo establezca la normativa vigente.

VI. Otras competencias que las partes decidan asignar a la comisión.

Artículo 8. *Resolución de conflictos.*

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

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

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

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

En el supuesto previsto en el apartado V del artículo anterior, la comisión paritaria dispondrá de 7 días para resolver las discrepancias surgidas en el periodo de consultas a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, con carácter previo a la interposición formal del conflicto. Si en la comisión paritaria no se alcanzase un acuerdo, las partes, para solventar de manera efectiva sus discrepancias, acudirán al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), previsto en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

Artículo 9. *Régimen de incompatibilidades.*

Teniendo en cuenta que Canal de Isabel II es una sociedad mercantil perteneciente al sector público de la Comunidad de Madrid, las personas trabajadoras que prestan sus servicios a la misma quedan sujetas a la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y al Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes. En consecuencia, toda persona trabajadora que desarrolle o pretenda desarrollar otra actividad, ya sea en el sector público o en el privado, requerirá el previo reconocimiento de compatibilidad.

Artículo 10. *Confidencialidad.*

En base al principio de buena fe y diligencia, todas las personas trabajadoras están obligadas a no divulgar información de la empresa a la que hayan tenido acceso por razón de su puesto de trabajo o por otras vías o a utilizarla en interés propio o de terceros.

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

Artículo 11. *Acoso en el trabajo.*

La dirección de la Empresa y los representantes de las personas trabajadoras están plenamente comprometidos con el respeto a las personas, como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de respeto a la legalidad y respeto a los Derechos Humanos que regulan la actividad de todas las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones, obligan a

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la intimidad personal y la igualdad.

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

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

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

Se declaran de aplicación los principios y normas contenidos en la Ley estatal 4/2023 de igualdad del colectivo LGTBI, así como los principios y normas de las Leyes de la Comunidad de Madrid 5/2005 de contra la violencia de género y 3/2016 de protección integral contra la LGTBIfobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual.

Artículo 12. *Compensación y absorción.*

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

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

TÍTULO II

Organización del trabajo

CAPÍTULO I

Organización del trabajo

Artículo 13. *Competencia.*

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

Artículo 14. *Organización del trabajo.*

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

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

En el ejercicio de sus potestades organizativas la dirección de la empresa contará con la participación de la representación de las personas trabajadoras, manteniéndoles informados en todos aquellos aspectos que puedan conllevar adaptaciones de la estructura organizativa. Así mismo informará trimestralmente de las previsiones de subcontratación de la actividad propia.

Igualmente, se establecerán fórmulas de participación con el fin de que las personas trabajadoras sean informadas y hagan propuestas sobre la marcha del trabajo. Estas fórmulas, que pueden incluir reuniones de grupo con sus responsables y la creación de equipos de enriquecimiento de tareas, serán potenciadas al objeto de posibilitar la mejor integración de las personas trabajadoras en los planes de empresa existentes.

Artículo 15. *Plantilla.*

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

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

La plantilla tendrá la estructura y estará compuesta por los datos que se establecen en la Orden de 16 de enero de 2012 anteriormente citada.

2. Las modificaciones de la plantilla, antes de su remisión al órgano competente de la Comunidad de Madrid para su informe o aprobación, serán sometidas a informe de la representación de los trabajadores por un plazo de 5 días.

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

La dirección hará entrega, una vez al semestre, de copia en formato abierto, ordenado y digital al comité de empresa y a las secciones sindicales representadas en el mismo con el siguiente contenido:

– Denominación del puesto de trabajo.
– Ubicación en la estructura de la organización.
– Código de puesto de Comunidad de Madrid (CGES).
– Jornada, retén y flexibilidad horaria.
– Nivel retributivo en los puestos de estructura y apoyo a estructura.

3. Con anterioridad a la convocatoria de los procesos selectivos, y garantizando la estabilidad en el empleo en la empresa, se atenderán las siguientes circunstancias conforme al siguiente orden:

1.º Acoplamiento médico del actual artículo 84 del convenio.

2.º Reasignación en puestos de su mismo grupo y subgrupo profesional a las personas que, por causas derivadas de la gestión de la plantilla, se queden sin ocupar un puesto de trabajo aprobado en la misma, garantizando, en todo caso, la formación necesaria para el correcto desempeño del mismo, permaneciendo hasta la reasignación en su centro de trabajo y en las mismas condiciones laborales.

3.º Movilidad organizativa y geográfica artículo 20 del convenio colectivo.

4.º Excedencias por orden de solicitud de reingreso.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO II

Movilidad

Artículo 16. *Principio general.*

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

Sección 1.ª Movilidad Funcional

Artículo 17. *Principio general de la movilidad funcional.*

La movilidad funcional se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora, siempre que estas coincidan con las requeridas en el momento de acceder al grupo profesional y puesto de trabajo. Esta movilidad funcional tanto para realizar trabajo de superior como inferior categoría, no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen, además razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por tiempo imprescindible para su atención, conforme se desarrolla en el artículo siguiente del presente convenio.

Esta movilidad se producirá dentro del grupo profesional y área funcional, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomiendan a la persona trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación. A estos efectos, se aplicará, por analogía, lo previsto en el artículo 18 en su párrafo 1.

En el caso de que el nuevo puesto de trabajo tenga asignado nivel retributivo superior, la persona trabajadora 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. En ningún caso se consolidará ni el nivel retributivo ni el puesto que hubiera desempeñado.

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

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

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

El puesto de trabajo vacante a causa del desempeño de su titular de funciones de superior grupo se cubrirá mediante contratación de sustitución, con referencia a la persona trabajadora sustituida y a la causa de su sustitución.

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

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

3. El desempeño de un puesto del grupo profesional de estructura y apoyo a estructura por la realización de grupo o subgrupo superior, que pueda producirse por la

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

suspensión del contrato de su titular, tampoco llevará consigo la consolidación del nivel retributivo ni del puesto de trabajo.

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

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

Artículo 19. *Polivalencia.*

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

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

Sección 2.ª Movilidad organizativa y geográfica

Artículo 20. *Principios de la movilidad organizativa y geográfica.*

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

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

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

Artículo 21. *Permutas.*

Las personas trabajadoras pertenecientes al mismo grupo profesional y área funcional, y con igual denominación de puesto, con destino en servicios y/o localidades diferentes, podrán solicitar de mutuo acuerdo la permuta entre sus respectivos puestos de trabajo, resolviendo la dirección a la vista de las necesidades del servicio y demás circunstancias, sin que ello conlleve derecho a indemnización alguna. Si no hubiera resolución de la dirección en un plazo de dos meses, se entenderá denegada la solicitud.

Artículo 22. *Desplazamientos temporales.*

1. Canal podrá desplazar temporalmente a las personas trabajadoras de la empresa conforme a las siguientes condiciones:

a) Cuando el periodo sea inferior a dos semanas, dentro del ámbito territorial del convenio, será de aplicación la compensación de los kilómetros del artículo 23.3.C.ii.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

b) Cuando el período sea de entre dos semanas y un período máximo de tres meses al año, dentro del ámbito territorial del convenio:

– A centros de trabajo situados fuera del municipio de residencia habitual de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora: se tendrá derecho a seis días (2 por mes o fracción) de descanso al finalizar el desplazamiento.

c) Los desplazamientos contemplados en los apartados a y b se llevarán a cabo de forma rotatoria entre todas las personas trabajadoras del mismo centro o lugar de trabajo que desempeñen el mismo puesto. No obstante, el desplazamiento no podrá volver a efectuarse con la misma persona trabajadora, aun superándose el ámbito del año, hasta que no hayan sido desplazadas todas las personas trabajadoras del mismo centro o lugar de trabajo que desempeñen el mismo puesto.
d) Cuando el desplazamiento sea fuera del ámbito territorial del convenio colectivo, el límite temporal del desplazamiento se establece en un máximo de doce meses; la aceptación de la oferta de desplazamiento será voluntaria y la persona trabajadora desplazada podrá retornar antes de la finalización del plazo previsto, siempre que exista causa justificada, bien organizativa bien personal, no imputable a la persona trabajadora. Las personas trabajadoras desplazadas tendrán derecho a los siguientes permisos:

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

e) Cuando existan previsiones de desplazamientos temporales fuera del ámbito territorial del convenio, se dará publicidad a las mismas, al objeto de que cualquier persona trabajadora interesada lo comunique a la dirección de recursos, y así poder contar con una bolsa de personas trabajadoras desplazables, sin que esto comporte obligación alguna hasta que se efectúe la oferta concreta y sea aceptada.
f) Para los puestos de trabajo comprendidos entre los grupos I y V, cuyo titular se encuentre desplazado temporalmente, si el desplazamiento supera los dos meses de duración, se cubrirán por los procedimientos establecidos en el presente convenio colectivo. Mensualmente, se informará al comité de empresa de la identidad de la persona trabajadora desplazada, del lugar y del tiempo previsto del desplazamiento o, si éste ya se ha realizado, del tiempo invertido en el mismo.

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

Artículo 23. *Traslados.*

1. El traslado solicitado por la persona trabajadora y aceptado por la empresa no dará derecho a compensación ni indemnización alguna.
2. El traslado por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora se atendrá a lo estipulado por ambas partes.
3. Canal se reserva el derecho a trasladar forzosamente a su personal, con las limitaciones contenidas en el presente convenio y en la normativa vigente.
La realización de los traslados forzosos se efectuará teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1.º Mayor proximidad entre la nueva unidad y el domicilio de la persona trabajadora.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

2.º Menor antigüedad en el Canal.
3.º Menor edad.

Los tipos de traslados forzosos son los siguientes:

A. Dentro del mismo centro de trabajo: es competencia de la dirección de la empresa, pudiéndose efectuar sin implicar indemnización alguna.

B. Entre distintos centros de trabajo del mismo municipio: es competencia de la dirección de la empresa pudiéndose efectuar sin implicar indemnización alguna.

C. A centro de trabajo situado en municipio diferente al de la residencia habitual de la persona trabajadora es competencia de la dirección de la empresa, regulándose del siguiente modo:

i. Cuando el nuevo destino se encuentre en un municipio diferente al de su residencia habitual, el anterior centro se encontrase ubicado en el mismo término municipal que la residencia habitual, y diste de ésta menos de 40 Km., se entenderá que no requiere cambio de residencia. La indemnización por traslado se abonará teniendo en cuenta la distancia existente entre el límite del casco urbano de la población de residencia habitual de la persona trabajadora y el nuevo destino, de acuerdo con la siguiente escala:

	Euros
De 15 Km. a 19,9 Km.	1.378,24
De 20 Km. a 29,9 Km.	3.097,76
De 30 Km. a 40 Km.	4.817,28
A partir de 40 km en adelante, por cada 10 km.	1.719,52

La persona trabajadora podrá optar por sustituir las indemnizaciones anteriores por la percepción mensual de la cantidad que resulte de multiplicar el número de kilómetros, ida y vuelta, existentes desde el límite del casco urbano de su población de residencia hasta el nuevo destino por el número de días trabajados y por el valor que en cada momento tenga asignado el kilómetro. Si la distancia entre ambos límites de casco urbano es inferior a 15 km., se aplicará, en todo caso, la percepción mensual indicada en este párrafo.

ii. En el caso de traslados entre centros de trabajo que no estén ubicados en el municipio de residencia de la persona trabajadora, se percibirá la cantidad mensual que corresponda, de acuerdo con los criterios establecidos en el apartado anterior. Este sistema de indemnización del traslado será el que se aplique en todo caso cuando la persona trabajadora afectada esté sujeta a un contrato de duración determinada.

iii. 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 persona trabajadora y requerirá razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y en su caso, de no ser aceptado por el Comité de Empresa, deberá tramitarse la oportuna demanda ante la Jurisdicción social. Si es autorizado por ésta, la persona trabajadora podrá optar entre efectuarlo o rescindir la relación laboral, con derecho a una indemnización de 2 mensualidades por cada año de antigüedad reconocida en la empresa.

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

D. A centro de trabajo situado en el municipio de residencia: es competencia de la dirección de la empresa. Cuando la persona trabajadora preste sus servicios en centro

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

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

Artículo 24. *Jornada de trabajo.*

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

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

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

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

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

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

El desempeño de la jornada en la modalidad de teletrabajo se desarrolla en el anexo correspondiente del presente convenio.

Artículo 25. *Jornada de trabajo en régimen de turnos.*

Se aplicará al personal cuyos puestos de trabajo deban estar cubiertos por los tipos de turnos que se describen en el artículo 76.1 de este convenio colectivo y su desarrollo se lleva a cabo mediante jornada continuada o partida.

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

Las horas nocturnas se bonificarán con una bolsa de horas consistente en un 2% de las horas nocturnas realizadas en turno de noche, incluyendo en el cómputo las retribuidas económicamente como horas extraordinarias en ese período nocturno, que se disfrutará en el año siguiente en horas de descanso.

Artículo 26. *Calendarios laborales.*

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

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

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

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

No obstante tener los calendarios laborales aprobados el carácter de marco estable de la ordenación del tiempo de trabajo durante su vigencia, cuando sea necesario para garantizar las necesidades mínimas de personal, entendiéndose por estas las que se recogen en los calendarios laborales para los domingos y festivos en los turnos de mañana, tarde y noche, el responsable del servicio, con una antelación mínima de 48 horas, comunicará a la persona trabajadora la modificación de las previsiones establecidas, circunstancia ésta que tendrá el límite de cinco jornadas al año, bien aislada o conjuntamente, efectuándose con carácter rotatorio, respetándose, salvo para garantizar las referidas necesidades mínimas, los días de libranza y retribuyéndose cada uno de esos cambios con 4,13 euros. Este complemento tendrá carácter de revisable en el porcentaje establecido para el salario base.

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

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

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

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

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

Artículo 27. *Fiestas y descanso semanal.*

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

a) Todos los sábados y domingos del año.
b) Las fiestas laborales tanto de carácter nacional como autonómico o local.
c) Los días 24 y 31 de diciembre. Cuando estos días coincidan en sábado o en domingo, su disfrute pasará al día anterior o posterior laborable, estableciéndose para ello un sistema análogo al de disfrute del puente anual.

El personal, durante la semana de San Isidro, disfrutará de una reducción de una hora diaria en su jornada de trabajo, o, a su elección, el disfrute de un día adicional de permiso retribuido y no recuperable, a disfrutar de manera análoga a los asuntos propios, desde el 15 de mayo y hasta el 31 de diciembre de cada año natural.

El personal que preste servicios en régimen de turnos y tenga que trabajar las noches de los días 24 o 31 de diciembre disfrutará de un día de permiso retribuido en

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

compensación por cada noche trabajada de los mencionados días. Este día de compensación se disfrutará a lo largo del año siguiente.

Todo el personal disfrutará de un «puente» al año cuando se haya trabajado al menos tres meses en el año natural de su disfrute. El disfrute del puente anual interrumpirá el cómputo del periodo de vacaciones que se estuviere disfrutando, considerándose un segundo periodo si la vacaciones se prolongaran en los días siguientes.

Artículo 28. *Jornada de trabajo continuada y partida.*

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

Artículo 29. *Periodos de descanso.*

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

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

Artículo 30. *Horario, flexibilidad y control.*

El horario del personal será fijado por la dirección, informando al comité de empresa, en atención a las necesidades del servicio.

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

Mientras se mantenga la jornada de 1.673,5 horas anuales que actualmente se realiza, el horario, para aquellos puestos a los que les sea de aplicación la flexibilidad, será de 8 a 15:30 horas, con un margen a la entrada y a la salida de +/– treinta minutos, siendo obligatoria la permanencia en el puesto de trabajo desde las 8:30 horas hasta las 14:30 horas. En la jornada de San Isidro, el tiempo de permanencia obligatorio será de seis horas, a determinar por el servicio en función de sus necesidades.

Si se aplica la jornada inferior según lo dispuesto en el artículo 24, el horario, para aquellos puestos a los que les sea de aplicación la flexibilidad, será de 8 a 15 horas, con un margen a la entrada y a la salida de +/– treinta minutos, siendo obligatoria la permanencia en el puesto de trabajo desde las 8:30 horas hasta las 14:30 horas. En la jornada de San Isidro, el tiempo de permanencia obligatorio será de seis horas, a determinar por el servicio en función de sus necesidades.

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

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

Si se aplica la jornada inferior según lo dispuesto en el artículo 24, la jornada semanal será de 35 horas. La flexibilidad del horario conllevará la obligatoriedad de recuperación para el correcto cumplimiento de la jornada laboral semanal.

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

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Mientras se mantenga la jornada anual de 1.673,5 horas anuales, la recuperación se podrá realizar entre las 17:00 y las 19:00 horas, siempre y cuando exista un fichaje de salida y otro de entrada, que suponga un descanso mínimo de 30 minutos, en el margen comprendido entre las 14:30 y las 17:00, con un mínimo de 1 hora de permanencia en el puesto de trabajo después de la pausa. El tiempo de trabajo realizado hasta las 17:00 computará como dentro de horario.

Si se aplica la jornada inferior según lo dispuesto en el artículo 24, la recuperación se podrá realizar entre las 16:30 horas y las 18:30 horas, siempre y cuando exista un fichaje de salida y otro de entrada, que suponga un descanso mínimo de 30 minutos, en el margen comprendido entre las 14:30 y las 16:30, con un mínimo de 1 hora de permanencia en el puesto de trabajo después de la pausa. El tiempo de trabajo realizado hasta las 16:30 computará como dentro de horario.

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

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

Se podrá ampliar la flexibilidad horaria de entrada hasta las 10 horas, para las personas trabajadoras con hijos hasta 14 años inclusive, o ascendientes de primer grado a partir de 70 años por consanguinidad o afinidad, así como los familiares dependientes convivientes, siempre y cuando acrediten las situaciones de dependencia y convivencia con documento oficial expedido por la Administración Pública correspondiente. La flexibilidad horaria se deberá solicitar a la dirección de recursos para su correcta justificación y planificación, aportando la documentación necesaria en cada caso.

Artículo 31. *Servicios nocturnos.*

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

Artículo 32. *Retén.*

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

A tal efecto, se establecerá una distribución mensual en la que se harán constar las personas designadas. Se informará mensualmente, en la comisión de horas extraordinarias, de los calendarios de retén y de las intervenciones de los mismos.

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

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

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

El tiempo de desplazamiento, así como los kilómetros empleados desde el lugar de localización hasta el de intervención o el centro de trabajo y los de regreso, serán indemnizados con las cuantías indicadas en el artículo 76.6 del presente convenio.

Se utilizarán las tecnologías más actuales de geolocalización para poder registrar las actuaciones, su ubicación, y su duración a través de los medios que facilita Canal para el desempeño del retén. Estos avances permitirán que, en aquellos casos en los que se pueda intervenir sin necesidad de desplazamiento, se puedan resolver las incidencias desde la modalidad de teletrabajo, con los medios y registros correspondientes ya citados.

Artículo 33. *Vacaciones.*

Todo el personal con antigüedad en la Empresa superior a un año, y proporcional a la fracción en caso contrario, tendrá derecho a disfrutar unas vacaciones anuales de 25 días hábiles cuando no se trabaje en régimen de turnos o para aquellos turnos que no prestan servicio en sábados, domingos y festivos, y de 32 días naturales para el resto de turnos. Las vacaciones se disfrutarán en los meses de junio a septiembre. Cuando sin alterar el normal funcionamiento del servicio, la persona trabajadora solicite disfrutar sus vacaciones fuera de los referidos meses de junio a septiembre, podrá accederse a ello.

El tiempo apto para su disfrute será hasta el 15 de enero del año siguiente, no pudiendo, en ningún caso, ser sustituidas por compensación económica, salvo en los supuestos de causar baja en plantilla o por contrato temporal de duración inferior a doce meses, ni acumulables a las del año siguiente.

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

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las que se señalan en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, estableciéndose en los regímenes a turnos la proporción entre días laborables y días naturales de acuerdo con el criterio de que disfrutará de 25 días laborales en los 32 naturales, según su calendario laboral de cada año.

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

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

Las personas trabajadoras que estando en régimen de turnos, y por necesidades del servicio disfruten sus vacaciones en meses distintos a julio, agosto, segunda quincena de diciembre, y primera quincena del mes de enero, tendrán derecho a percibir una prima de 290,84 euros, o la parte proporcional de esta cantidad cuando se disfrute al menos 10 días consecutivos, en dichos períodos, y que en los meses de julio y agosto no se hayan disfrutado más de siete días de libranza consecutivos.

En cada unidad de trabajo, y habida cuenta de las necesidades del servicio o actividad a desarrollar y necesidades fundadas de la persona trabajadora, se podrá convenir, previa solicitud con dos meses de antelación, la división en siete periodos máximo de los días de vacaciones, siempre que sea compatible con la organización del

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

trabajo. El inicio del disfrute de las vacaciones en cualquiera de los períodos, será en día laborable.

En los supuestos de personal que realice su jornada en régimen a turnos y el número de días de vacaciones sea de 32 días naturales, deberá mediar entre cada uno de los periodos un mínimo de 4 días laborables. A estos efectos, se considerarán días laborales aquellos que son de trabajo efectivo según los correspondientes calendarios laborales establecidos.

En el supuesto de que coincidan en las mismas fechas dos o más peticiones de personas trabajadoras del mismo grupo profesional y puesto de trabajo y no se puedan atender por necesidades del servicio, en defecto de acuerdo, tendrá preferencia en la elección la persona trabajadora que haya disfrutado sus vacaciones en el año anterior con carácter forzoso, independientemente de su jornada en régimen de turnos o no turnos. Para determinar, por primera vez, la persona trabajadora o personas trabajadoras que deben disfrutar sus vacaciones con carácter forzoso se realizará un sorteo entre las mismas.

Se facilitará preferencia para elegir períodos de vacaciones a las personas trabajadoras que cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional para poder preparar los exámenes correspondientes, mediante justificación de la presentación a los mismos.

Artículo 34. *Horas extraordinarias.*

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

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

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

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

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

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

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

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

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

En jornada en régimen a turnos, si la jornada ordinaria se excede por realización de horas extra entre la finalización de esta jornada (último fichaje de salida) y el inicio de la siguiente ordinaria de trabajo establecida por calendario, deberá mediar un periodo de descanso de 12 horas, salvo que sea absolutamente necesario para el desarrollo de la actividad del servicio (informándose a la persona trabajadora de ello) en cuyo caso será como mínimo de 8 horas y el resto hasta completar las 12 horas se disfrutará en un plazo máximo de 28 días naturales.

Desde la finalización de la última intervención en retén, dentro del tiempo de disponibilidad asignado y el inicio de la siguiente jornada, se deberá aplicar el descanso legal de 12 horas, salvo que sea absolutamente necesario para el desarrollo de la actividad del servicio (informándose a la persona trabajadora de ello), en cuyo caso será como mínimo de 8 horas y el resto hasta completar las 12 horas se disfrutará en un plazo máximo de 28 días naturales.

Si el inicio de la intervención en retén se realiza a partir de las 6 h., habiéndose cumplido el descanso, según lo establecido en el párrafo anterior, se deberá trabajar al menos 7,5 h. antes de iniciar el descanso.

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

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

Artículo 35. *Permisos y licencias.*

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

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

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

1. Permisos retribuidos.

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

a) Veinte días naturales, en caso de contraer matrimonio en cualquiera de las formas previstas en el Código Civil o de constituir una unión de hecho inscrita en el registro específico de la correspondiente comunidad autónoma. El periodo empezará el día del hecho causante o el primer día hábil si dicho día no lo fuera. El cambio entre las distintas modalidades de unión previstas en el párrafo anterior con la misma persona no generará derecho a este permiso. Tampoco lo generará la unión con la misma persona, en cualquiera de las modalidades de unión.

b) Las trabajadoras embarazadas, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

previos a la declaración de idoneidad, podrán ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo imprescindible, siempre que se justifique la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

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

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

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

e) Las personas trabajadoras con hijos menores de 18 años dispondrán de un crédito de hasta 12 horas al año para acompañar a éstos al médico especialista. Las referidas consultas deberán quedar justificadas convenientemente. Cuando se trate de alergias alimentarias con reacciones severas debidamente justificadas, el crédito se ampliará hasta las 75 horas al año.

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

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

Para los supuestos no incluidos en los párrafos anteriores, en casos graves de dependencia, por la dirección de recursos se analizarán las circunstancias concurrentes para la posible concesión del permiso.

f) Las personas trabajadoras que tengan a su cargo menores en acogimiento tutelados dispondrán de 20 horas al año para acudir a los órganos de seguimiento del acogimiento cuando sean requeridos para ello.

g) Un día natural por matrimonio de hijo.

h) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

Se podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, previa justificación por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible, en caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo o distinto sujeto causante en la misma área, así como cuando concurra con períodos vacacionales, o cuando se altere seriamente el correcto funcionamiento del área.

Este permiso se aplicará mientras siga vigente el artículo 48.bis del Estatuto de los trabajadores en la redacción vigente a la fecha de firma del convenio. En caso de modificación del artículo citado, la comisión paritaria estudiará la posible adaptación a la nueva norma.

i) Cinco días naturales, en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, conviviente o parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. El periodo empezará el día del hecho causante o el siguiente si en este se hubiera trabajado. En todo caso, se garantiza el disfrute mínimo de dos días laborables. Cuando por el hecho causante se requiera desplazamiento fuera de la provincia de residencia del trabajador se garantiza el disfrute mínimo de cuatro días laborables.

En caso de fallecimiento de familiares de segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de dos días. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el permiso será de cuatro días.

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

A efectos de lo establecido en este apartado, se asimilará a cónyuge la pareja de hecho que esté inscrita en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia, así como la convivencia estable, afectiva y notoria con carácter inmediato al hecho causante, con una duración ininterrumpida no inferior a un año. La convivencia se acreditará mediante el empadronamiento de ambos convivientes en la misma vivienda y, en todo caso, deberán constar inscritos en los sistemas de la empresa en el momento de producirse el hecho causante del permiso.

j) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Si las necesidades del servicio lo permiten el permiso recogido en este artículo podrá disfrutarse de forma fraccionada y no inmediatamente consecutiva al hecho causante, siempre que aquél se mantenga y la persistencia de dicha circunstancia esté documental y debidamente justificada, con un plazo máximo de un mes.

k) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando acreditación del motivo de ausencia.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

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

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

m) Por el tiempo indispensable para acompañar a padres, hijos, cónyuge, pareja de hecho o conviviente a la realización de las siguientes pruebas diagnósticas: amniocentesis, biopsia, endoscopia y, cateterismo, TAC con sedación, resonancia magnética con sedación, punción lumbar con sedación, rehabilitación vestibular, degeneración macular húmeda en tratamiento y arteriografía cerebral completa y selectiva. Aquellas otras pruebas en las que se prescriba acompañamientos obligatorios se valorarán por la dirección de recursos para analizar la posibilidad de su concesión.

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

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

p) Reducción del 50% de la jornada de trabajo diaria sin disminución proporcional del salario para aquellas personas trabajadoras que tengan hijos hospitalizados hasta los 18 años, y por un plazo máximo quince días hábiles, en el año natural.

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

r) Dos días por traslado del domicilio habitual, que podrán disfrutarse dentro de los tres meses siguientes al hecho causante. Este permiso deberá justificarse con el correspondiente certificado de empadronamiento, o contrato de alquiler, o de compraventa. dentro de los 3 meses siguientes al hecho causante.

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

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

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

u) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona trabajadora perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que se tuviera derecho.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Se entiende por deber de carácter público y personal:

– El ejercicio del derecho de sufragio activo.
– La participación en una mesa electoral (presidentes, vocales, interventores, apoderados).
– La intervención como jurado popular en causa penal.
– La intervención como testigo en un proceso judicial cuando medie citación o justificación de asistencia.
– La intervención obligada en acto judicial como parte, mediante justificación.
– Actuaciones administrativas obligatorias siempre que se justifique que no pueden realizarse fuera de la jornada laboral.
– Cumplimiento de un deber de carácter cívico que imponga una norma de derecho público (deber de denuncia de delitos, deber de socorro, acciones ordenadas por protección civil).
– Desempeño de un cargo público para el que se haya sido elegido, designado o nombrado.

v) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6. del Estatuto de los trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

w) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

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

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

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

En todos estos casos, al periodo de suspensión del contrato de trabajo de diecinueve semanas se añadirá una semana de permiso retribuido, que se disfrutará junto al último período de suspensión disfrutado dentro de los doce primeros meses desde el nacimiento del menor.

3. Licencia sin sueldo.

Para las personas trabajadoras indefinidas fijas de plantilla que hayan superado el periodo de prueba podrán concederse licencias sin sueldo hasta un período máximo de doce meses cada dos años.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

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

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

Artículo 36. *Excedencias.*

1. Excedencia voluntaria.

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

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

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

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

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

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

De no producirse solicitud expresa de la persona trabajadora en el tiempo mínimo establecido, se extinguirá la relación laboral.

Las personas trabajadoras incursos en incompatibilidad, de conformidad con 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, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes, serán declarados en la situación de excedencia voluntaria regulada en este artículo, ya sea como consecuencia de la opción realizada por ellos mismos, ya sea por la declaración expresa de la administración competente. En estos supuestos, no será de aplicación el plazo mínimo de un año de servicios prestados que se señala en el párrafo primero, ni los topes de duración mínima y máxima allí indicados.

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

La persona trabajadora que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de su grupo profesional, nivel, subgrupo y área funcional. Si la vacante fuera de inferior grupo profesional al que antes ostentaba, siempre que reúna los requisitos, podrá optar a ella o esperar a que se produzca la vacante que reúna las anteriores condiciones.

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.

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

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

2. Excedencia forzosa.

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

A estos efectos, se entiende por cargo público:

– los cargos representativos o electivos como diputado o senador de las Cortes Generales, asambleas autonómicas, alcalde y concejal de ayuntamiento.

– los cargos de designación política que participan en las decisiones de gobierno mediante el desempeño personal de los distintos órganos de las administraciones públicas como es el caso de los siguientes cargos orgánicos: miembros del Gobierno, secretarios de estado, subsecretarios, secretarios generales, directores generales, cargos equivalentes de las administraciones autonómicas o municipales, delegados del Gobierno, directores o delegados provinciales y demás altos cargos.

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

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

3. Excedencias especiales.

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

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

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

El período en que la persona trabajadora permanezca en cualquiera de las dos situaciones anteriores de excedencia se computará a efectos de antigüedad, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y la reincorporación se realizará de forma automática.

3. Teniendo en cuenta la situación extraordinaria que concurre en aquellos empleados que siendo funcionarios de cuerpos del estado o propios del Canal, ejercitaron la opción de permanecer en 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, por el que se reorganiza el Canal de Isabel II y se suprime el Organismo «Consejo de Administración de la Canalización del Manzanares», la empresa concede exclusivamente a este tipo de empleados el derecho a solicitar excedencia voluntaria por tiempo ilimitado, de tal forma que puedan pedir su reingreso con los mismos derechos y obligaciones que se establecen para los supuestos de excedencia voluntaria.

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

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

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

Durante el período inicial de 6 meses, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñara, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, pudiendo asistir a cursos de formación a cuya participación sea convocada, si así lo solicita. Transcurridos los primeros 6 meses, se mantendrá el derecho de reingreso exclusivamente en un puesto del mismo grupo profesional.

5. Para realizar prácticas curriculares que sean requisito para la obtención de titulaciones académicas, universitarias o de formación profesional, relacionadas con la actividad de la empresa, y que puedan contribuir para futuros cambios de puesto o promoción interna en Canal, se tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año.

El período en que la persona trabajadora permanezca en esta situación no computará a efectos de antigüedad, pero tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y la reincorporación se realizará de forma automática.

4. Excedencia por servicios en el Grupo Canal.

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

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

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

Las condiciones laborales de reingreso en la Empresa serán las que tenga consolidadas teniendo en cuenta que el tiempo de esta excedencia se computa a los efectos de la consolidación prevista en el artículo 76.4.

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

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

TÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 37. *Grupos Profesionales.*

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

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Clasificación profesional

Grupo profesional		Áreas funcionales		
Denominación	Subgrupo	Técnica	Administrativa	Operaria
Estructura y apoyo a estructura.	A			
	B			
Titulados universitarios.	A			
	B			
Mandos intermedios.	A			
	B			
Personal técnico.	A			
	B			
	C			
	D			
Administrativos.	A			
	B1			
	B2			
Oficiales.	A			
	B1			
	B2			
Personal auxiliar.	A			
	B			

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

Artículo 38. *Factores de encuadramiento dentro de la estructura de clasificación profesional.*

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

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

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

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

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

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

Artículo 39. *Niveles académicos.*

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

Clasificación profesional

Grupo profesional		Niveles académicos turno nuevo ingreso. Titulación mínima requerida
Denominación	Subgrupo	
Estructura y apoyo a estructura.	A	Titulación universitaria de nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (en adelante, MECES) completados con formación y experiencia específica en el puesto de trabajo o titulación universitaria de nivel 2 MECES, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.
	B	Titulación universitaria de nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (en adelante, MECES) completados con formación y experiencia específica en el puesto de trabajo o titulación universitaria de nivel 2 MECES, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.
Titulados universitarios.	A	Titulación universitaria de nivel 3 MECES.
	B	Titulación universitaria de Nivel 2 MECES.
Mandos intermedios.	A	Titulación de formación profesional de grado superior (nivel 1 MECES) o sus respectivas equivalencias a efectos profesionales.
	B	
Personal técnico.	A	Titulación de formación profesional de grado superior (nivel 1 MECES) o sus respectivas equivalencias a efectos profesionales.
	B	
	C	
	D	
Administrativos.	A	Titulación de formación profesional de grado superior, o bachillerato, o sus respectivas equivalencias a efectos laborales.
	B1	Titulación de formación profesional de grado medio o sus respectivas equivalencias a efectos laborales.
	B2	

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Grupo profesional		Niveles académicos turno nuevo ingreso. Titulación mínima requerida
Denominación	Subgrupo	
Oficiales.	A	Titulación de formación profesional de grado superior, o titulación de formación profesional de grado medio o sus respectivas equivalencias a efectos laborales.
	B1	Titulación de formación profesional de grado medio o sus respectivas equivalencias a efectos laborales.
	B2	
Personal auxiliar.	A	Titulación de formación profesional de grado medio, título de graduado escolar, título de Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.), certificado de escolaridad o equivalente.
	B	

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

Las equivalencias, reconocimientos y homologaciones de los títulos académicos se regirán por las normas que se establezcan por el ministerio o el organismo que tenga atribuidas las competencias en materia de educación, formación profesional y para el empleo y universidades.

Artículo 40. *Definición de los grupos profesionales.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. El contenido básico de la prestación laboral individualmente vendrá determinado por la adscripción del trabajador a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. El trabajador deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio colectivo.

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Mandos intermedios: Este grupo profesional se divide a su vez en dos subgrupos (A y B), en función de la titulación requerida y su grado de iniciativa, responsabilidad y mando:

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

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

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Oficiales: Este grupo profesional, integra con carácter general funciones de mantenimiento, explotación, operación, ejecución y control de infraestructuras, equipos e instalaciones, se divide a su vez en tres subgrupos (A, B1 y B2), en función de su grado de iniciativa y responsabilidad.

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

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

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

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

g) Personal Auxiliar: Este grupo profesional se divide a su vez en dos subgrupos niveles (A y B), en función de su grado de la complejidad de las tareas, del grado de supervisión y del requerimiento de esfuerzo físico o atención.

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

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

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

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

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

Artículo 41. *Puestos de trabajo.*

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

Las actividades a realizar en cada puesto o grupo de puestos de trabajo se recogerán en el correspondiente Manual de Funciones al que se refiere la disposición adicional cuarta.

TÍTULO IV

Desarrollo profesional, selección y aprendizaje

CAPÍTULO I

Desarrollo profesional y selección

Sección 1.ª Principios generales

Artículo 42. *Principios generales.*

1. Canal de Isabel II SAMP, como sociedad mercantil integrada en el sector público y, de conformidad con lo establecido en el artículo 103 de la Constitución y en la disposición adicional primera del Estatuto Básico del Empleado Público, cumplirá en la provisión de los puestos de trabajo vacantes los principios de igualdad, mérito, capacidad, así como el resto de principios establecidos en el artículo 55.2 del citado Estatuto Básico.

2. En aplicación del principio de igualdad de trato en los procesos selectivos para la provisión de los puestos de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por el Estatuto de los Trabajadores, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual,

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

3. La condición de personal indefinido fijo de plantilla se adquirirá por la superación de los correspondientes procesos selectivos que se convoquen a tal fin.

4. El orden de provisión de vacantes será el siguiente:

1.º Procesos selectivos internos de desarrollo profesional:

1.1 Turno de traslado.
1.2 Turno de promoción interna.

2.º Procesos selectivos de personal de nuevo ingreso:

2.1 Turno de nuevo ingreso.

Dicho orden será de aplicación general para las vacantes, salvo para los puestos de trabajo de libre designación, en los supuestos en que se hayan utilizado las circunstancias previstas en el artículo 15.3 del presente convenio, y, en su caso, los procedimientos especiales autorizados por la Comunidad de Madrid, conforme a lo establecido en el artículo 53.

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

Sección 2.ª Desarrollo profesional

Artículo 43. *Principios de desarrollo profesional.*

El personal tendrá derecho a su desarrollo profesional en los términos previstos en esta sección. El desarrollo profesional se configura como una parte esencial de la política de recursos humanos, impulsando el talento interno y las oportunidades de crecimiento.

Artículo 44. *Definición y modalidades.*

1. El desarrollo profesional es el conjunto de oportunidades y mecanismos de progreso profesional previstos en el presente convenio, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el resto de principios establecidos en el artículo 55.2 del citado Estatuto Básico.

2. El sistema de desarrollo profesional estará configurado por las siguientes modalidades:

2.1 Turno de traslado.
2.2 Turno de promoción interna.

Artículo 45. *Turno de traslado.*

El sistema de provisión será el de concurso, pudiendo tomar parte el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, con relación jurídico-laboral de carácter indefinida fija de plantilla.

1. Requisitos mínimos.

Llevar, al menos, un año como personal indefinido fijo de plantilla ocupando el actual puesto de trabajo clasificado en el mismo grupo profesional, área funcional, y con

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

análoga denominación de puesto y funciones a las correspondientes a la vacante convocada, excepto cuando el trabajador haya sido trasladado en aplicación del artículo 23.3 en cuyo caso no será exigible el plazo de un año.

No obstante, el personal que desempeñe los puestos de trabajo de jefe de equipo administrativo comercial y administrativo comercial, para poder trasladarse a otro puesto de trabajo, respectivamente, de jefe de equipo administrativo y administrativo, deberán haber permanecido, al menos, cuatro años en el desempeño de aquéllos. De la misma forma, los administrativos de caja clientes, para poder trasladarse a otro puesto de trabajo de administrativo, deberán haber permanecido, al menos, dos años, en el desempeño del puesto de caja de clientes.

Si la persona trabajadora se encuentra desempeñando temporalmente funciones correspondientes a una categoría de nivel superior o inferior, a estos efectos los servicios se entenderán prestados en la categoría de origen.

En el caso de vacantes del grupo profesional de titulados universitarios, si las circunstancias de adecuación al puesto lo exigieran, se requerirán las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

Estos requisitos deberán cumplirse en el momento de la finalización del plazo de presentación de instancias del proceso selectivo.

2. Fase de concurso.

Para la elección de las candidaturas, se valorarán los siguientes factores:

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

Distancia= Km (casa al CT actual) – Km (casa al CT solicitado).

2.2 Antigüedad en el destino: Hace referencia a los años de permanencia en el mismo puesto y destino (centro de trabajo y dirección/subdirección/área) al que pertenezca la persona trabajadora. En los casos en los que la persona candidata se haya trasladado como consecuencia de su participación en otro proceso de turno de traslado de los regulados en este artículo, su fecha de antigüedad será la fecha de efectos del último movimiento. Se valorará con 1,5 puntos por año, sin que exista límite de puntuación.

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

Esta fase de concurso tendrá un valor máximo de 100 puntos, si existe prueba de conocimientos.

3. Prueba de conocimientos.

La norma general será que no se apliquen pruebas de conocimiento en esta fase. No obstante, en caso de vacantes para puestos de titulados universitarios y jefes de equipo administrativos, si las circunstancias de adecuación del puesto, el grado de especialización requerida, u otras circunstancias lo exigieran, podrá requerirse la superación de una prueba que acredite los conocimientos específicos relacionados con la actividad a desarrollar en el puesto de trabajo convocado. En la comisión ad hoc sobre bases de procesos selectivos se debatirán las características de los puestos que requieran de esta prueba.

Estas pruebas se regirán por las normas establecidas para el ejercicio tipo test recogido en el turno de promoción interna. Asimismo, en estos procesos se constituirá un órgano de selección que se regirá por las normas establecidas para el turno de promoción interna, que sustituirá a la comisión de traslados.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

El órgano de selección que confeccione y corrija las pruebas realizará también la valoración de méritos de la fase de concurso. Esta valoración de méritos se realizará únicamente a los candidatos que hayan superado dicha prueba.

En el caso de que se requiera esta prueba de conocimientos tendrá un valor máximo de 100 puntos, que se sumarán a los otros 100 puntos de la fase de concurso, siendo, en estos casos, una puntuación total máxima de 200 puntos.

4. Adjudicación de plaza.

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

1.º Persona trabajadora que haya acreditado discapacidad legalmente reconocida en el artículo 4.2 del R.D. L. 1/2013 de 29 de noviembre, o norma que la sustituya.

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

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

4.º Mayor Antigüedad. Primero se aplicará en el mismo puesto y destino, tal y como se define en el parámetro del apartado 2.2 del presente artículo. En caso de seguir el empate, se aplicará la antigüedad en el puesto, y, de seguir el empate, la antigüedad en Canal de Isabel II SAMP.

5.º Mayor edad.

6.º De persistir el empate, se atenderá al orden alfabético a partir de la letra que haya resultado elegida en el sorteo que anualmente se realiza para el desarrollo de los procesos selectivos de la Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid. En cada proceso selectivo regirá el último sorteo que haya sido publicado en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» con anterioridad a la fecha de publicación del proceso.

4.2 Una vez efectuada por la comisión de traslados la propuesta de adjudicación de puestos, ésta se entiende irrenunciable, salvo que concurran causas de fuerza mayor, circunstancias personales u organizativas debidamente justificadas y, en todo caso, se cuente con el acuerdo de la mencionada comisión.

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

Artículo 46. *Turno de promoción interna.*

Para la cobertura de los diferentes puestos de trabajo, salvo los regulados en el artículo 55, el sistema de provisión será el de concurso-oposición y será necesario superar las diferentes pruebas que se establezcan en las bases del proceso selectivo.

Podrá participar el personal incluidos en el ámbito del presente convenio colectivo con relación jurídico-laboral de carácter indefinida fija de plantilla que se encuentre en activo, en excedencia por cuidado de hijos, por cuidado de familiares o por razón de violencia de género, siempre que se haya superado el correspondiente período de prueba.

Si, una vez resueltos los procesos selectivos en turno de promoción interna, quedaran vacantes no cubiertas, previamente convocadas en dicho turno, y procediera su publicación en turno de nuevo ingreso, no podrá participar en este nuevo turno el personal indefinido fijo de plantilla. Si en un plazo de seis meses no se publicaran las vacantes en el turno de nuevo ingreso, la empresa informará de ello, y se valorarán las causas conjuntamente en la comisión paritaria para ver las posibles soluciones en cada caso concreto.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

1. Requisitos mínimos.

Quienes aspiren a acceder a las plazas objeto de las convocatorias, deberán poseer, en el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantener en el momento de la formalización de la promoción interna, los requisitos generales de participación que se indican en este apartado, así como los que se establezcan en las correspondientes bases específicas de cada convocatoria:

a) No desempeñar puesto de trabajo, de igual perfil profesional, ni ostentar igual grupo profesional y especialidad.
b) Poseer el nivel de titulación exigida en el artículo 39 de niveles académicos en la rama o familia profesional adecuada al puesto convocado.

Para los grupos profesionales de auxiliares, oficiales, administrativos, personal técnico y mandos intermedios, las bases de la convocatoria podrán permitir la sustitución de este requisito, siempre y cuando conste acreditado:

– Un mínimo de 100 horas de formación en los conocimientos específicos detallados en las bases de la convocatoria.
Para acreditar las horas de formación será necesario presentar el certificado de aprovechamiento de los cursos realizados. Se entenderá cumplido dicho requisito, siempre que la candidatura tenga la titulación mínima exigible a la del puesto convocado en un nivel académico inferior al mismo.
– Poseer la experiencia interna exigida en las bases del proceso selectivo. Se entenderá cumplido dicho requisito, siempre que la candidatura tenga la titulación mínima exigible a la del puesto convocado en un nivel académico inferior al mismo.

c) Estar en posesión del permiso de conducir B en vigor, cuando se indique en las bases. Este requisito podrá ser eximido para las plazas que se convoquen como reserva para personas con discapacidad, según establezcan las bases de las respectivas convocatorias.
d) Para los puestos del grupo profesional de titulados universitarios, subgrupo A, cuando sea necesario para el desempeño del puesto, las bases podrán establecer como requisito contar con un nivel de inglés equivalente a B2 del marco común europeo de referencia para las lenguas.
Para aquellas candidaturas que no puedan acreditar el nivel de inglés mediante los certificados o títulos que se especifiquen en las bases de los procesos selectivos, la empresa convocará una prueba específica al efecto, que podrá encargar a una entidad acreditada. Esta prueba tendrá carácter eliminatorio y se calificará como apto o no apto.
e) Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar, cuando así se indique en las bases.

2. Pruebas del proceso selectivo.

Dentro del proceso selectivo, se incluirán, según el orden establecido a continuación, los siguientes ejercicios:

– Ejercicio tipo test:

Se incluirá este ejercicio para todos los grupos profesionales, con el objetivo de comprobar que las candidaturas poseen los conocimientos y capacidades exigibles para el desempeño de las funciones propias del puesto convocado.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

– Prueba o supuesto de carácter teórico-práctico (esta prueba podrá tener tanto contenido teórico como práctico):

Se incluirá esta prueba si las circunstancias de adecuación al puesto, el grado de especialización requerida u otras circunstancias lo requirieran, previo análisis y motivación de la necesidad de su realización, y siempre que se especifique en las bases de la convocatoria.

– Evaluación de potencial y competencias:

Se incluirá esta evaluación para garantizar la correcta adecuación de las candidaturas en los procesos selectivos de los grupos profesionales de titulados universitarios y mandos intermedios, por requerir estos puestos de especial responsabilidad, capacidad para el manejo de equipos o superior especialización.

2.1 Ejercicio tipo test.

Permitirá evaluar tanto los conocimientos teóricos generales relacionados con el puesto, como la aplicación de los mismos en el ejercicio profesional. Esta prueba será obligatoria para todas las candidaturas admitidas hasta la prueba.
Tendrá carácter eliminatorio, valorándose en concordancia con el sistema de puntuación correspondiente. Para superar esta prueba será necesario obtener una puntuación igual o superior al 50% de la puntuación máxima.
Esta prueba tendrá un valor máximo de 10 puntos.

2.2 Pruebas teórico-prácticas.

Permitirán evaluar la habilidad o destreza en el ejercicio profesional mediante la aplicación directa de los conocimientos, permitiendo valorar así la idoneidad de la candidatura en relación con las funciones a realizar en el puesto ofertado.
Tendrá carácter eliminatorio, valorándose en concordancia con el sistema de puntuación correspondiente. Para superar esta prueba será necesario obtener una puntuación igual o superior al 50% de la puntuación máxima.
Esta prueba tendrá un valor máximo de 10 puntos.
Todas las candidaturas aptas que superen esta fase del proceso selectivo, deberán realizar las pruebas de evaluación de potencial y competencias, en su caso.

2.3 Evaluación de potencial y competencias.

Se establecerá, para el colectivo de titulados universitarios y mandos intermedios, una evaluación de potencial y competencias que constará de las siguientes fases:

a) Prueba psicotécnica.
b) Entrevista personal.

El resultado de esta evaluación se calcula mediante la media de la puntuación obtenida en ambas fases.
Esta evaluación será de carácter eliminatorio, debiendo obtener la calificación de apto para superarla. siendo necesario obtener una puntuación del 50%, para superarla.

3. Adjudicación de plaza.

Las plazas serán adjudicadas a los aspirantes que, sumadas las calificaciones de las diferentes pruebas superadas, hayan obtenido la mayor puntuación. En caso de igualdad en las puntuaciones finales se aplicarán sucesivamente los siguientes criterios de desempate:

1.º Persona trabajadora que haya acreditado discapacidad legalmente reconocida.
2.º Mayor puntuación en el ejercicio tipo test.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

3.º Mayor puntuación en la prueba de carácter teórico-práctico.
4.º Mayor antigüedad en la empresa.
5.º Mayor edad.
6.º De persistir el empate, se atenderá al orden alfabético a partir de la letra que haya resultado elegida en el sorteo que anualmente se realiza para el desarrollo de los procesos selectivos de la Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid. En cada proceso selectivo regirá el último sorteo que haya sido publicado en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» con anterioridad a la fecha de publicación del proceso.

Sección 3.ª Selección

Sección 3.1 Selección de personal indefinido

Artículo 47. *Turno de nuevo ingreso.*

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

Para la cobertura de los diferentes puestos de trabajo mediante el turno de nuevo ingreso, salvo los clasificados en el grupo profesional de estructura y apoyo a estructura, el sistema de provisión será el de concurso-oposición, y será necesario superar las diferentes pruebas que se establezcan en las bases del proceso selectivo.

1. Requisitos mínimos.

Quienes aspiren a acceder a las plazas objeto de las convocatorias, deberán poseer, en el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes y mantener en el momento de la formalización del contrato, los requisitos generales de participación que se indican en este apartado, así como los que se establezcan en las correspondientes bases específicas de cada convocatoria:

a) No ser personal de Canal de Isabel II con relación jurídico-laboral de carácter indefinida fija de plantilla, salvo que esté suspendida sin reserva de puesto de trabajo.
b) No haber sido despedido por razones disciplinarias de Canal de Isabel II.
c) Poseer la titulación requerida en las bases del proceso selectivo.
d) Estar en posesión del carné de conducir B en vigor, cuando se indique en las bases. Este requisito podrá ser eximido para las plazas que se convoquen como reserva para personas con discapacidad, según establezcan las bases de las respectivas convocatorias.
e) Para los puestos del grupo profesional de titulados universitarios, subgrupo A, cuando sea necesario para el desempeño del puesto, las bases podrán establecer como requisito contar con un nivel de inglés equivalente a B2 del marco común europeo de referencia para las lenguas.

Para aquellas candidaturas que no puedan acreditar el nivel de inglés mediante los certificados o títulos que se especifiquen en las bases de los procesos selectivos, la empresa convocará una prueba específica al efecto, que podrá encargar a una entidad acreditada. Esta prueba tendrá carácter eliminatorio y se calificará como apto o no apto.

f) Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar, cuando así se indique en las bases.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

2. Pruebas del proceso selectivo.

Dentro del proceso selectivo, se incluirán, según el orden establecido a continuación, los siguientes ejercicios:

– Ejercicio tipo test:

Se incluirá este ejercicio para todos los grupos profesionales, con el objetivo de comprobar que las candidaturas poseen los conocimientos y capacidades exigibles para el desempeño de las funciones propias del puesto convocado.

– Prueba o supuesto de carácter teórico-práctico:

Se incluirá esta prueba si las circunstancias de adecuación al puesto, el grado de especialización requerida u otras circunstancias lo requirieran, previo análisis y motivación de la necesidad de su realización, y siempre que se especifique en las bases de convocatoria.

– Evaluación de potencial y competencias:

Se incluirá esta evaluación para garantizar la correcta adecuación de las candidaturas en los procesos selectivos de los grupos profesionales de titulados universitarios y mandos intermedios, por requerir estos puestos de especial responsabilidad, capacidad para el manejo de equipos o superior especialización.

– Valoración de méritos:

Se incluirá esta valoración para todos los grupos profesionales, con el objetivo de reconocer la experiencia profesional relacionada con las funciones propias del puesto convocado, siempre que se especifique en las bases de convocatoria.

2.1 Ejercicio tipo test.

Permitirán evaluar tanto, los conocimientos teóricos generales relacionados con el puesto, como la aplicación de los mismos y la habilidad o destreza en el ejercicio profesional. Esta prueba será obligatoria para todas las candidaturas admitidas hasta la prueba.

Tendrá carácter eliminatorio, valorándose en concordancia con el sistema de puntuación correspondiente. Para superar estas pruebas será necesario obtener una puntuación igual o superior al 50% de la puntuación máxima.

Esta prueba tendrá un valor máximo de 10 puntos.

2.2 Pruebas teórico-prácticas.

Permitirán evaluar la habilidad o destreza en el ejercicio profesional mediante la aplicación directa de los conocimientos, permitiendo valorar así la idoneidad de la candidatura en relación con las funciones a realizar en el puesto ofertado.

Tendrá carácter eliminatorio, valorándose en concordancia con el sistema de puntuación correspondiente. Para superar esta prueba será necesario obtener una puntuación igual o superior al 50% de la puntuación máxima.

Esta prueba tendrá un valor máximo de 10 puntos.

Todas las candidaturas aptas que superen esta fase del proceso selectivo, deberán realizar las pruebas de evaluación de potencial y competencias, en su caso.

2.3 Evaluación de potencial y competencias.

Se establecerá, para el colectivo de titulados universitarios y mandos intermedios, una evaluación de potencial y competencias que constará de las siguientes fases:

a) Prueba psicotécnica.
b) Entrevista personal.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

El resultado de esta evaluación se calcula mediante la media de la puntuación obtenida en ambas fases.

Esta evaluación será de carácter eliminatorio, siendo necesario obtener una puntuación del 50% para superarla y tendrá un valor máximo de 5 puntos.

2.4 Valoración de méritos.

Permitirá puntuar y valorar la experiencia profesional desarrollada en relación con las funciones a realizar en el puesto ofertado, y otras experiencias profesionales que pudiesen ser afines.

Esta valoración se realizará a aquellas candidaturas vigentes y no tendrá carácter eliminatorio. La puntuación obtenida en esta fase se sumará al resto de puntuaciones anteriores, en concordancia con el sistema de puntuación correspondiente.

La puntuación máxima no superará, en ningún caso, un máximo de un 20% del total de pruebas establecidas en cada proceso selectivo.

3. Adjudicación de plaza.

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

Previo a la adjudicación de las plazas, se realizará el reconocimiento médico obligatorio a aquellos puestos relacionados en el ANEXO VII, a fin de determinar si el puesto pudiera generar algún efecto perjudicial para la salud de la persona candidata.

En el caso de operar la lista de espera en un momento posterior, se realizará el reconocimiento médico a tantas candidaturas como nuevas vacantes sea necesario cubrir, atendiendo siempre al orden de puntuación obtenido en la resolución definitiva del proceso selectivo que generó la reserva de puntuaciones.

3.2 La adjudicación de plazas se realizará preferentemente por la elección de prioridades de las candidaturas aprobadas, según el orden final del proceso selectivo y el número de plazas disponibles en el momento en que este finaliza. Para realizar esa priorización se les facilitará la información básica de las plazas ofertadas (unidad de destino, ubicación del centro de trabajo y jornada del puesto).

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

1.º Persona candidata que haya acreditado discapacidad legalmente reconocida.
2.º Mayor puntuación en el ejercicio tipo test.
3.º Mayor puntuación en la prueba de carácter teórico-práctico.
4.º Mayor puntuación en la evaluación de potencial y competencias (si procede).
5.º De persistir el empate, se atenderá al orden alfabético a partir de la letra que haya resultado elegida en el sorteo que anualmente se realiza para el desarrollo de los procesos selectivos de la Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid. En cada proceso selectivo regirá el último sorteo que haya sido publicado en el BOCM con anterioridad a la fecha de publicación del proceso.

Si la persona candidata seleccionada estuviera en situación de suspensión del contrato de trabajo sin reserva de puesto de trabajo en la empresa, la incorporación conllevará una nueva contratación indefinida de inicio, finalizando todas las condiciones de la relación laboral anterior suspendida.

Sección 3.2 Selección de personal temporal

Artículo 48. *Principios de la contratación de duración determinada.*

1. Se impulsará el fomento de la estabilidad en el empleo, limitándose la contratación de duración determinada únicamente a la que sea necesaria para atender

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

las necesidades y el correcto funcionamiento de los servicios, de tal forma que la cobertura temporal se ajuste a la legislación vigente.

2. Se remitirá mensualmente informe de contratación de duración determinada al Comité de Empresa señalando el número y modalidad de contratos realizados, así como las previsiones de contratación para el próximo trimestre. Así mismo, se facilitará trimestralmente la situación de las bolsas de empleo temporal vigentes.

Artículo 49. *Bolsas de empleo.*

1. Para atender las necesidades de contratación de duración determinada para el funcionamiento de los servicios, se constituirá una bolsa de empleo temporal derivada de las listas de espera vigentes de los procesos selectivos de nuevo ingreso.

Adicionalmente, se habilitará a la comisión paritaria a fin de que pueda negociar la constitución de bolsas de empleo adicionales para los puestos y especialidades que se determinen, fijando los criterios generales por los que se guiarán las mismas.

2. El criterio de ordenación de las bolsas de empleo y la prelación de candidaturas será la siguiente:

2.1 Bolsa de empleo temporal derivada de las listas de espera vigentes de los procesos selectivos de nuevo ingreso.

– Estará conformado por los integrantes de la lista de espera vigente derivada del proceso selectivo de nuevo ingreso correspondiente, ordenados conforme a la resolución del mismo.

– Las personas candidatas que rechazasen un contrato de duración determinada dentro de dicha bolsa, no quedarán excluidas de la lista de espera vigente, ni de participación en la bolsa, pero pasarán a ocupar el último puesto en la bolsa en el momento del rechazo.

– Las personas candidatas que obtengan una plaza indefinida fija serán excluidos automáticamente de las bolsas de las que formen parte.

2.2 Bolsas de empleo adicionales acordadas para determinados puestos y especialidades.

– Estas bolsas se publicarán en la página web de la Empresa y tendrán la duración que se determine en las bases de convocatoria.

– Los requisitos para ser admitido en dichas bolsas deberán cumplirse en la fecha en la que la persona candidata se inscriba en la bolsa de que se trate, y mantenerse mientras permanezca en la misma, debiendo acreditar su posesión en los términos que se indiquen en la convocatoria de la bolsa correspondiente y, en todo caso, con carácter previo a su contratación.

– El sistema de prelación de los integrantes será el listado derivado de la suma de los méritos que en cada caso corresponda.

– Las personas candidatas que rechazasen un contrato de duración determinada dentro de dicha bolsa, no quedarán excluidas de participación en la misma, pero pasarán ocupar el último puesto en la lista en el momento de rechazo.

– Las personas candidatas que obtengan una plaza indefinida fija serán excluidos automáticamente de las bolsas de las que formen parte.

3. En cualquiera de los casos previstos en este artículo, el criterio de ordenación de las bolsas de empleo y la prelación de las candidaturas individuales podrá ser alterada cuando pudieran concurrir concatenaciones de contratos de duración determinada que convirtieran el posible contrato a celebrar en situación de fraude de ley, más aquéllas que, por la duración acumulada de distintos contratos de duración determinada anteriores, pudieran tener riesgos de estar en fraude de ley. La persona candidata y el comité de empresa serán informados de estas alteraciones y su motivación.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 50. *Carencia de candidaturas.*

En el supuesto de que no existan bolsas de empleo o las mismas no dispongan de candidaturas adecuadas, se podrá acudir a estudiantes en prácticas, formación profesional, Servicio público de empleo estatal, candidaturas espontáneas, relación de personal de duración determinada que han finalizado su contrato, o cualquier otro de los procedimientos utilizados por la empresa para dotarse de candidaturas para contratación de duración determinada.

La selección de personal temporal se efectuará mediante la oferta a candidatos que hayan manifestado su interés en incorporarse a la empresa, atendiendo a su formación y experiencia, así como a sus competencias. Estas candidaturas deberán cumplir los mismos requisitos que los exigidos en las bolsas de empleo, en su caso.

Sección 4.ª Disposiciones comunes

Artículo 51. *Modernización de los procesos.*

1. Se garantizará la utilización de medios electrónicos y la simplificación de trámites, y a tal fin se desarrollarán las siguientes medidas:

a) Tramitación telemática de las solicitudes de participación.
b) Impulso de oficio de los trámites que puedan efectuarse.
c) Presentación de consultas y reclamaciones relacionadas con los procesos selectivos de forma electrónica.
d) Publicidad del desarrollo de los procesos a través de la página web de la empresa.

2. Se procederá a elaborar un manual de instrucciones y buenas prácticas para los miembros y personal colaborador de los tribunales calificadores.

Artículo 52. *Cupo de discapacidad.*

1. De acuerdo con el Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, de entre las vacantes ofertadas en el turno de nuevo ingreso se reservará un cupo no inferior al 7% para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones. Estos criterios se aplicarán salvo modificación normativa.
2. La reserva del mínimo del 7% se realizará de manera que, al menos, el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.
3. La distribución de estas vacantes se concretará en las respectivas bases, pudiéndose realizar convocatorias específicas e independientes de las del turno de nuevo ingreso ordinario y del cupo de discapacidad, destinadas a personas con discapacidad intelectual legalmente reconocida, en aquellos grupos profesionales en los que así se determine en las bases.
4. En los casos en los que no se cubran las plazas reservadas al cupo de discapacidad, se añadirán al número de vacantes ofertadas al turno de nuevo ingreso ordinario.

Artículo 53. *Procesos selectivos especiales.*

En el caso de que se aprobase alguna norma que autorizara procesos selectivos especiales de contratación indefinida, corresponderá a la comisión paritaria ajustar el procedimiento general establecido en este convenio a las peculiaridades de la

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

autorización otorgada, así como la concreción de las plazas autorizadas por parte de la empresa, siempre que sea posible.

Artículo 54. *Publicación conjunta del turno de promoción interna y turno de nuevo ingreso.*

1. Se podrán publicar, con el acuerdo del comité de empresa, procesos selectivos en turno de promoción interna y turno de nuevo ingreso conjuntamente.
2. Los requisitos de admisión serán específicos para cada turno.
3. Las candidaturas presentadas en cada una de ellas realizarán las mismas pruebas.
4. Los aspirantes en turno de promoción interna que superen el proceso selectivo, tendrán prioridad en la ocupación y elección de las vacantes convocadas hasta completar, en su caso, el número de vacantes reservadas a ese turno.

Artículo 55. *Procesos selectivos para los puestos de libre designación.*

1. Para los puestos de trabajo del grupo profesional de estructura, apoyo a estructura y los puestos de secretaria/o (de presidencia, gerencia, dirección y subdirección), el sistema de provisión será el de libre designación.
2. Para los puestos de apoyo a estructura, la norma general será publicar convocatorias abiertas para la cobertura de estos puestos entre personas trabajadoras con relación jurídico-laboral de carácter indefinida fijo de plantilla.
3. La cobertura de estos puestos también se podrá realizar mediante procesos selectivos específicos con convocatoria al exterior de la empresa.
4. La persona trabajadora que desempeñe un puesto de libre designación podrá ser removida del mismo con carácter discrecional, ocupando, en este caso, otro correspondiente al grupo profesional que se acomode a su titulación académica y experiencia profesional previa, con los efectos económicos previstos en el artículo 76.4 del convenio.

Artículo 56. *Publicidad de las plazas.*

1. Con carácter previo a la publicación de las plazas, se informará al comité de empresa para que, en el plazo de tres días hábiles, pueda realizar las observaciones oportunas y designará en dicho plazo los correspondientes vocales.

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

2. Las plazas objeto del proceso selectivo por turno de traslado, de promoción interna y de turno de nuevo ingreso se anunciarán, al menos y sin perjuicio de darles mayor difusión por otros medios, en la web interna para el traslado y promoción interna, y en la web externa para el turno de nuevo ingreso, así como por los medios digitales disponibles en la Empresa.
3. En el anuncio de procesos selectivos se harán constar, como mínimo, los siguientes datos:

Turno de traslado:

a) Denominación del puesto y grupo profesional, puesto de trabajo y, si procede, especialidad.
b) Destino, centro de trabajo y término municipal.
c) Jornada de trabajo y necesidad de retén, en su caso.
d) Requisitos que habrán de cumplir las personas aspirantes.
e) Sistema de puntuación.
f) Plazo de admisión de solicitudes y fecha de finalización del mismo.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Turno de promoción interna y de turno de nuevo ingreso:

a) Denominación del puesto, indicando el grupo profesional que le corresponde.
b) Destino, centro de trabajo y término municipal (solo en turno de promoción interna).
c) Jornada de trabajo y necesidad de retén, en su caso.
d) Requisitos que habrán de cumplir las personas aspirantes.
e) Pruebas a realizar, puntuación de las mismas.
f) Conocimientos mínimos necesarios sobre los que versará el ejercicio tipo test.
g) Actividades a realizar.
h) Composición del tribunal calificador.
i) Plazo de admisión de solicitudes y fecha de finalización del mismo.

Artículo 57. *Tribunales de selección.*

1. La composición de los tribunales de selección deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, debiendo actuar estos con independencia y discrecionalidad técnica.
En la composición de los tribunales de selección se tenderá a la paridad entre mujeres y hombres.
2. La participación en los tribunales de selección será obligatoria para toda persona trabajadora que resulte seleccionada como miembro del tribunal, salvo que se encuentre incursa en alguna de las causas de abstención establecidas por la normativa vigente y debidamente acreditada.
3. A lo largo de los procesos selectivos, los miembros del tribunal de selección deberán promover la celeridad y rapidez de los mismos.
4. Cualquier filtración que se produzca en el desarrollo de los procesos selectivos será sancionable conforme al régimen disciplinario del presente convenio.
5. Los tribunales de selección de los procesos selectivos serán:

– Comisión de traslados: turno de traslado sin prueba de conocimientos.
– Tribunal calificador: turnos de traslado con prueba de conocimientos, promoción interna y nuevo ingreso.

5.1 Comisión de traslados.

a) Composición: La comisión de traslados será paritaria, y estará compuesta por tres representantes de la dirección de la empresa y tres del comité de empresa. Una persona en representación de la empresa asumirá la presidencia, que tendrá voto de calidad en caso de falta de acuerdo.
Designados los miembros de la comisión de traslados, ésta tendrá carácter permanente hasta una nueva constitución.
b) Funciones: Será la encargada de supervisar la valoración de los méritos de las personas candidatas en el turno de traslado, salvo en los traslados que requieran prueba de conocimientos, en los que asumirá la función el tribunal calificador que se designe conforme al siguiente apartado.

5.2 Tribunales calificadores.

a) Composición.

Los tribunales calificadores estarán compuestos por cinco vocales, tres nombrados por la dirección de la empresa y dos nombrados por el comité de empresa, e igual número de suplentes, los cuales deberán cumplir los mismos requisitos que los miembros titulares del tribunal calificador.
Serán personal indefinido fijo de plantilla adscrito a puestos de igual o superior grupo profesional y especialidad que la correspondiente a la plaza convocada, o que, ocupen puestos clasificados en el grupo profesional de personal de estructura relacionados con

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

la vacante convocada. En los supuestos en que no sea posible cumplir el requisito de especialidad, se designará a quien la posea con más afinidad con la plaza convocada y, en ningún caso, será exigible al vocal designado por la dirección para la presidencia.

Presidencia: Uno de los vocales nombrados por la dirección realizará además las funciones de presidencia del tribunal calificador, quien, en todas y cada una de las fases del proceso selectivo, velará por el deber de sigilo profesional a que vienen obligados todos los miembros del tribunal.

Secretaría: Para realizar las funciones de secretaría se designará a un miembro del tribunal, que levantará acta de cada sesión. Asimismo, la dirección de la empresa podrá designar un asesor técnico especializado en materia de procesos selectivos que, sin ser parte del tribunal, auxilie a éste en el ejercicio de sus funciones y seguimiento del proceso.

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

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

Se promoverá la participación en los tribunales de personas trabajadoras con discapacidad legalmente reconocida en aquellos procesos selectivos en los que se oferten plazas reservadas al cupo de discapacidad.

En aras a una mayor agilidad en los procesos selectivos, existirá la posibilidad de mantener el nombramiento del tribunal calificador de un proceso selectivo, hasta un máximo de dos convocatorias consecutivas para el mismo puesto y especialidad.

El nombramiento como miembro del tribunal calificador será irrenunciable salvo causa justificada documentalmente.

b) Constitución.

Una vez determinadas por el área competente en la materia de procesos selectivos las candidaturas admitidas y excluidas, se constituirá el tribunal, y las candidaturas serán puestas a disposición del mismo para su información.

En ese mismo acto, los miembros del tribunal calificador formularán declaración donde manifiesten no tener interés o motivación material o personal de ningún tipo, que pudiera condicionar sus actuaciones en el ejercicio de esta responsabilidad. Adicionalmente, tampoco podrán haber realizado funciones de preparación de personas candidatas a procesos selectivos de la empresa en los 3 años anteriores a la publicación del correspondiente proceso selectivo.

c) Funciones.

El tribunal calificador se encargará de la realización y evaluación de las pruebas del ejercicio tipo test, de la prueba de carácter teórico-práctico y de la valoración de los méritos, en su caso.

Igualmente, en el caso de producirse reclamaciones en el marco del proceso selectivo y sus competencias fijadas en el párrafo anterior, será el tribunal calificador el responsable de su análisis y respuesta. En el caso de existir una segunda reclamación sobre los mismos hechos, será la dirección competente en materia de recursos humanos la encargada de su análisis y respuesta, pudiendo solicitar la información que proceda al tribunal calificador.

Finalizadas las actuaciones del tribunal calificador, éste remitirá a la dirección competente en materia de recursos humanos la relación de aspirantes que han superado las pruebas, continuando el proceso selectivo con el conjunto de pruebas que son competencia de la citada dirección.

d) Compensación económica.

Se establece una compensación económica de 60 euros para cada uno de los miembros del tribunal calificador por cada una de las pruebas que preparen. Igualmente,

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

la compensación será de 70 euros por cada sesión realizada fuera de la jornada de trabajo de sus miembros.

Las sesiones fuera de la jornada se entienden con una duración entre 4 y 5h. Si la duración fuese menor, se compensará proporcionalmente a razón de 15 euros la hora.

Los miembros del órgano de selección percibirán, en su caso, la indemnización correspondiente por gastos de kilometraje.

Artículo 58. *Instancias, presentación de documentos y admisión de aspirantes.*

1. Las actuaciones previstas en este artículo serán desempeñadas por la dirección competente en materia de recursos humanos.

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

– Turno traslado: 7 días hábiles.
– Turno promoción interna: 7 días hábiles.
– Turno nuevo ingreso: 12 días hábiles.

El personal de plantilla que, por encontrarse de libranza, en permiso retribuido, o de baja por enfermedad, no haya podido presentar la solicitud en el plazo arriba indicado, previa justificación, podrá hacerlo hasta que se haga público el listado provisional de admisión.

En el turno de traslado con prueba de conocimientos, serán irrenunciables las solicitudes recibidas a fecha fin del plazo de presentación de instancias.

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

4. Finalizado el plazo de presentación de instancias, se hará público el listado provisional de admisión, y se comunicará a las candidaturas excluidas la causa de no admisión correspondiente.

Las candidaturas excluidas dispondrán de un plazo de tres días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del referido listado para subsanar, si procede, el defecto que haya motivado la exclusión.

Transcurrido dicho plazo, se procederá a la revisión y análisis de las reclamaciones recibidas, concluyendo con la publicación del listado definitivo de admisión.

El lugar, día y hora de celebración del ejercicio tipo test y de la prueba teórico-práctica se publicará con una antelación mínima de siete días hábiles, pudiendo realizarse ambas pruebas de forma seguida en el mismo día. La celebración de las siguientes pruebas será anunciada oportunamente por el tribunal, comunicándola individualmente, siempre que sea posible, a las candidaturas admitidas. Este plazo podrá ser modificado excepcionalmente, previo acuerdo con el comité de empresa.

Artículo 59. *Procedimiento de preparación de las pruebas.*

1. El tribunal calificador fijará los criterios generales a los que deberán ajustarse las diferentes propuestas. Salvo circunstancias excepcionales, el contenido del ejercicio tipo test y la prueba de carácter teórico-práctico será fijado por el tribunal calificador el mismo día de celebración de las pruebas, y será custodiado por la presidencia del tribunal calificador, incluso aunque fueran necesarias operaciones de reprografía.

Si concurrieran circunstancias excepcionales, que el tribunal calificador deberá justificar debidamente y quedará constancia de dicha justificación en la oportuna acta, se determinará el contenido de las pruebas en una reunión previa. La prueba tipo test que finalmente se elabore será el resultado de elegir, el mismo día de celebración de la prueba, mediante sorteo u otro procedimiento en el que intervenga el azar alguna de las propuestas de los miembros del tribunal en las que, además, se incluirán modificaciones para asegurar que la prueba finalmente realizada no sea idéntica a ninguna de las propuestas.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

2. Bajo su responsabilidad, la presidencia 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.

3. Cualquier filtración que se produzca en el desarrollo de los procesos selectivos será sancionable conforme al régimen disciplinario del presente convenio.

4. Las sesiones preparatorias de los tribunales calificadores y la realización de las pruebas se podrán materializar fuera de la jornada laboral de los miembros del órgano de selección.

Artículo 60. *Candidaturas seleccionadas.*

Desde la finalización de la última fase de cada proceso selectivo se hará pública por la dirección competente en materia de recursos humanos la relación de candidaturas aprobadas con indicación de las propuestas para cubrir las plazas vacantes convocadas, en un plazo no superior a 10 días hábiles.

Una vez finalizado el proceso selectivo y publicada la resolución, la dirección competente en materia de recursos humanos remitirá copia de dicha resolución final al comité de empresa.

La incorporación a los respectivos destinos se producirá en el plazo máximo de dos meses desde la publicación de la relación de candidaturas aprobadas propuestas para cubrir las plazas convocadas. Transcurrido este plazo, el personal que haya concurrido por el turno de traslado o de promoción interna comenzará a percibir las retribuciones correspondientes a su nuevo grupo profesional, salvo causa que lo justifique.

Artículo 61. *Reclamaciones.*

1. Los participantes en el proceso selectivo tendrán a su disposición en el portal de personas candidatas el cuadernillo del examen y el resultado de las pruebas teórico-prácticas tipo test una vez publicado el resultado provisional del mismo.

2. Contra las resoluciones del tribunal calificador cabrá recurso ante este mismo tribunal calificador en el plazo de dos días hábiles, que se presentarán a través de la vía electrónica habilitada al efecto.

Si la persona reclamante solicitara al tribunal calificador el ejercicio realizado y la calificación obtenida, se le citará en un plazo dos días hábiles para su revisión, teniéndosele por desistida en caso de no presentarse el día en que sea convocada.

3. Ante las resoluciones del tribunal calificador, se podrá reclamar en segunda instancia, ante la dirección competente en materia de recursos humanos en igual plazo de dos días hábiles, a través de la vía electrónica habilitada al efecto.

4. Ante las resoluciones de la dirección competente en materia de recursos humanos, se podrán ejercitar las acciones pertinentes ante los órganos jurisdiccionales competentes.

5. Contra el resto de las resoluciones habidas en el proceso selectivo, se podrá reclamar ante la dirección competente en materia de recursos humanos a través de la vía electrónica habilitada al efecto.

Artículo 62. *Lista de espera.*

1. Las candidaturas que, habiendo superado las diferentes pruebas, no tengan adjudicada plaza, pasarán a formar parte de una lista de espera, la cual será pública, y se comunicará al comité de empresa.

2. El orden ocupado en esta lista de espera lo determinará la puntuación obtenida en la resolución publicada del proceso selectivo.

3. Tendrá una vigencia de quince meses desde la publicación de la resolución del proceso selectivo y se utilizará para la cobertura de vacantes de igual grupo profesional e igual puesto de trabajo y especialidad que la vacante convocada.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

4. La permanencia en la lista de espera se perderá:

– por la renuncia al puesto ofertado.
– por la aceptación de otro puesto como consecuencia de la resolución de un proceso selectivo si llevara más de nueve meses incorporado en el puesto inicialmente adjudicado.
– por la no superación del período de prueba en un contrato celebrado para un puesto de los correspondientes a esa lista.

5. No obstante lo establecido en el artículo 42.4, considerando que los procesos de traslado con prueba de conocimientos, promoción interna y turno de nuevo ingreso generan esta lista de espera, las vacantes cuya cobertura se vaya a producir con posterioridad, se asignarán de la siguiente forma:

5.1 Para los casos en los que el traslado previo hubiera sido con prueba de conocimientos, no será necesario volver a convocar dicho traslado, procediendo la aplicación directa de esa lista de espera.
5.2 Previo a utilizar las listas de espera de promoción interna y nuevo ingreso vigentes, se procederá a la convocatoria de un turno de traslado, que será sin prueba de conocimientos si así se generó en el traslado de origen.

CAPÍTULO II

Disposiciones comunes a las contrataciones

Artículo 63. *Período de prueba.*

El periodo de prueba se concertará por escrito en el contrato de trabajo.
La duración del período de prueba para toda tipología de contratación queda establecida como sigue:

– Estructura y apoyo a estructura, y titulados universitarios: Seis meses.
– Resto de grupos: Tres meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, y violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo de éste, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.
No obstante, no existirá periodo de prueba cuando la persona trabajadora lo haya superado con anterioridad en Canal de Isabel II por el desempeño del mismo grupo profesional y especialidad, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 64. *Extinción o suspensión del contrato de trabajo.*

El personal de plantilla que renuncie voluntariamente a seguir prestando sus servicios vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Dirección de la Empresa con un plazo de antelación de veinte días naturales. El incumplimiento de este preaviso dará derecho a descontar de la liquidación del trabajador una cantidad equivalente al importe de su salario por cada día de retraso.
Al causar baja, la persona trabajadora deberá entregar a su responsable inmediato o a quien éste designe todos los elementos que sean propiedad de la Empresa y estuviesen a su cargo, tras inventario y firma de recepción previos a la liquidación de sus labores y extinción de la relación laboral (herramientas, prendas de trabajo, tarjetas de visita e identificación, llaves de taquillas asignadas, teléfonos u otros dispositivos electrónicos móviles, etc.).
Asimismo, al causar baja o quedar suspendido el contrato de trabajo por un tiempo superior a tres meses la persona trabajadora podrá optar por hacer entrega en el Área de Relación con Empleados del Abono Transporte, procediéndose al reembolso de la

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

cantidad proporcional, una vez tramitada con el Consorcio; o bien quedarse en posesión del mismo, en cuyo supuesto, deberá reintegrar la cantidad que corresponda por la parte que haya abonado la empresa desde la fecha de la baja o suspensión del contrato hasta el 31 de diciembre. Esto no será de aplicación en los supuestos de incapacidad temporal ni de suspensión por nacimiento de hijos.

CAPÍTULO III

Aprendizaje

Artículo 65. *Principios generales del aprendizaje.*

Las partes firmantes del presente convenio tienen entre sus objetivos promover la formación del personal de la plantilla, entendiendo la misma como el medio indispensable para el desarrollo profesional y personal de los profesionales de la empresa, y como un proceso continuo en el tiempo.

La formación se ajustará a criterios de planificación estratégica y a los instrumentos que se adopten para la innovación y mejora de la gestión. Se reconocerá como un factor clave para motivar y promover el desarrollo profesional de las personas. Se gestionará aplicando el modelo de aprendizaje 70:20:10, con el fin de incrementar la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo, a través del aprendizaje en el mismo, el social y, por supuesto, el formal en formato presencial, en streaming, online o mixto. De igual manera, estará dirigida a asegurar que todo el personal pueda ejercer efectivamente su derecho a la formación continua.

Para ello, se realizará anualmente el pertinente análisis, al objeto de determinar las necesidades existentes y elaborar el correspondiente plan de formación. Asimismo, la empresa a través de los medios de difusión disponibles, dará la mayor difusión posible sobre las acciones formativas.

Las acciones formativas planificadas dentro del plan de formación se enfocarán específicamente en las necesidades de formación del personal, ya sean derivadas de cambios organizativos o necesarias para el desempeño de su puesto de trabajo. También se incluirán aquellas acciones que promuevan su desarrollo personal y profesional.

En la programación de estas acciones formativas se considerarán los turnos de trabajo del personal que deba realizar la formación, a fin de facilitar su participación, siempre y cuando sea compatible con la planificación general de las acciones formativas y con la organización del trabajo, garantizando así la prestación del servicio.

Especialmente, se incluirán acciones formativas que aborden específicamente las necesidades relacionadas con el correcto desempeño del puesto de trabajo, así como otras destinadas a la promoción interna o al fomento de la carrera profesional del personal.

Se promoverá el aprovechamiento del talento interno a la hora de impartir las acciones formativas programadas anualmente, mediante su participación preferente como personal docente, cuando el contenido y carácter de la acción formativa así lo posibilite y siempre bajo los criterios de adecuación que se establezcan desde la dirección de la empresa.

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

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

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 66. *Modalidades formativas.*

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

a) Formación de carácter corporativo: plan estratégico, misión, visión, valores, comportamientos asociados y otros conocimientos requeridos en la empresa.
b) Formación para el desempeño del puesto de trabajo:

– Sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales y aplicación de técnicas específicas.
– Para el ejercicio de la polivalencia funcional.
– Por la incorporación a un nuevo puesto de trabajo, bien por traslado o promoción.
– Para la adaptación a un nuevo puesto en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
– Para la adaptación del personal de nuevo ingreso.

c) Formación para fomentar la promoción profesional: oferta de formación voluntaria sobre aquellas materias, métodos y técnicas encaminadas a dar a conocer las diversas áreas de la empresa junto a otras acciones formativas relacionadas con habilidades personales, relacionales y de carácter más técnico (herramientas para la mejora de la productividad).
d) Formación para la promoción personal, consistente en una ayuda económica para la realización de estudios académicos en centros oficiales o reconocidos. Dicha ayuda económica se concederá, preferentemente, en el supuesto de estudios relacionados directamente con la actividad de la empresa. El importe anual de esta ayuda se definirá en la comisión de formación.
e) Formación, tanto teórica como práctica, en materia de seguridad y salud laboral, centrada especialmente en el puesto de trabajo.

Artículo 67. *Comisión de formación.*

Existirá una comisión de formación de composición paritaria, integrada por tres miembros designados por la dirección de la empresa y otros tres designados por el comité de empresa, al objeto de potenciar la formación del personal.
La comisión se convocará con periodicidad trimestral para participar, informar y analizar la evolución del plan de formación, programas de prácticas, ayudas económicas, y cuantos otros aspectos tengan relación con la formación en la empresa.
En la composición de la comisión de formación se tenderá a la paridad entre mujeres y hombres.

Artículo 68. *Asistencia, aprovechamiento y compensación en los cursos de formación.*

Las acciones formativas a desarrollar deben determinarse en el proceso de detección de necesidades y, por lo tanto, haber sido previamente planificadas, salvo en situaciones excepcionales, o necesidades sobrevenidas.
Además de las acciones estratégicas y transversales decididas por la organización en cada momento, podrán autorizarse las siguientes actividades:

– Congresos, seminarios, conferencias, jornadas y webinars imprevisibles respecto a sus materias, fechas de realización y contenidos, y, por consiguiente, de imposible predicción y programación dentro del plan de formación anual.
– Inscripciones a cursos de carácter puntual que, por su inmediatez, innovación, aplicación de nuevas tecnologías, necesidades estratégicas sobrevenidas, cambios legislativos se dirijan a una persona o a grupos muy reducidos de empleados.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

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

Cuando la formación sea necesaria para el puesto de trabajo, la asistencia a los cursos ya programados, salvo por causas justificadas de fuerza mayor, será obligatoria. Dadas las implicaciones de coste, organización y uso eficiente de los recursos que conlleva la formación, la no asistencia justificada a la misma podrá ser objeto de sanción disciplinaria.

Los cursos que se realicen fuera de la jornada laboral del personal, se compensarán con las horas correspondientes. Esta compensación no será de aplicación para las acciones formativas con metodología online.

En los cursos, tanto de carácter voluntario como necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, se considerará estrictamente necesario el correcto aprovechamiento de la formación.

Cuando el curso sea necesario para el puesto de trabajo, se celebre en Madrid y las personas trabajadoras que asistan tengan como destino este municipio, el desplazamiento se hará en transporte público, abonándose el ticket correspondiente, previa presentación del mismo y siempre que el empleado no tenga abono transportes subvencionado por la empresa. Si el desplazamiento es entre municipios de la Comunidad de Madrid, la empresa facilitará coche de empresa para desplazarse al lugar de realización y, si no fuera posible, se abonarán los gastos de kilometraje. Los gastos de comida sólo se abonarán en aquellos cursos necesarios para el puesto de trabajo que se alarguen 2 horas o más, antes o después de la jornada laboral y tengan carácter presencial. Para el abono de los gastos de comida correspondientes a los cursos necesarios, será imprescindible que el personal los solicité en un plazo máximo de 3 meses desde que finalizó el curso y siempre dentro del año natural en el que se realizara el mismo. La cuantía económica relativa a comidas será aplicable de acuerdo con lo contemplado en el artículo 79.2.

En el caso de desplazamientos fuera de la Comunidad de Madrid, estos podrán realizarse bien utilizando coche de empresa, bien a través de una agencia de viajes, abonándose los gastos de viaje de acuerdo con la normativa interna en la que se establece el régimen de indemnizaciones general y que esté vigente y publicada en la intranet en cada momento. Los gastos asociados a dicho viaje serán asumidos por el servicio que solicite la necesidad formativa.

Artículo 69. *Financiación de la formación.*

Con el fin de financiar el plan de formación, la dirección de la empresa incluirá en sus presupuestos la correspondiente partida.

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

Artículo 70. *Gestión del conocimiento interno.*

Con el fin de aprovechar el conocimiento del personal de la empresa en relación con los temas técnicos que tengan que ver con el ciclo del agua o con otros relativos a la actividad funcional de las áreas para la impartición de cursos específicos, la empresa contará con formadores internos que recibirán un complemento de formación de 76 euros por hora de impartición de cursos, siempre que ésta se realice fuera de su horario laboral.

Para aquellos cursos que se impartan fuera de la jornada laboral y requieran la preparación de material didáctico, se abonará un complemento de 30 euros por hora de preparación. Se abonarán un máximo de horas de preparación equivalente a la mitad de las horas de duración del curso (ej.: para un curso de 10 horas, se abonarán un máximo de 5 horas de preparación).

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Para aquellos cursos que requieran un reciclaje/actualización de contenidos, se abonará un complemento de 30 euros por hora de preparación hasta un máximo de horas equivalente a un tercio de las horas de duración del curso.

El abono de los conceptos de preparación y reciclaje/actualización de contenidos, se abonará una vez al año y estará sujeto, por un lado, a la presentación y justificación de los contenidos elaborados y/o actualizados y, por otro, a la impartición del curso. Si el curso no se celebrase por falta de participantes, estos importes no serán abonados. En cualquier caso, los derechos de autor de dichos contenidos serán propiedad de la empresa y sólo podrán ser utilizados para fines formativos y/o didácticos, dentro de la misma.

Los importes relativos a horas de impartición y reciclaje/actualización de contenidos podrán ser objeto de actualización en la comisión paritaria.

Para tener consideración de persona formadora interna, el personal que imparta un mínimo de 16 horas de formación al año debe estar cualificado como persona formadora, habiendo realizado formación específica al respecto que proporcionará y definirá la Empresa. Del mismo modo, será requisito imprescindible tener una valoración media de los cursos impartidos, superior al 3,5 sobre 5.

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

TÍTULO V

Retribuciones económicas

Artículo 71. *Principios generales.*

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

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

Artículo 72. *Estructura salarial.*

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

a) Salario base.
b) Complemento reclasificación.
c) Complementos personales:

i. Antigüedad.
ii. Complemento «ad personam».

d) Complementos de puesto de trabajo:

i. Plus de turnicidad.
ii. Plus de noche.
iii. Plus de trabajo en sábados, domingos y festivos.
iv. Complemento específico.
v. Plus de disponibilidad. Retén.
vi. Plus desplazamiento por Retén.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

vii. Complemento por atención comercial.
viii. Complemento jornada partida.
ix. Plus de secretaría.
x. Plus mandos intermedios.
xi. Plus de caja.

e) Complementos de cantidad de trabajo:

i. Horas extraordinarias.

f) Complementos de vencimiento superior al mes:

i. Pagas extraordinarias.
ii. Complemento por objetivos.
iii. Incentivo de productividad.
iv. Complemento por desempeño.
v. Retribución media vacaciones.

Artículo 73. *Salario base.*

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

Artículo 74. *Complemento reclasificación.*

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

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

Artículo 75. *Complementos personales.*

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

1. Antigüedad.

Por cada año de servicios prestados en la Empresa se percibirán 178,20 euros anuales.

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

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

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

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

2. Complemento «ad personam».

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

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

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

Artículo 76. *Complementos de puesto de trabajo.*

Se denominarán así todas aquellas cantidades que perciba la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable, salvo las excepciones contempladas para el complemento específico.

1. Plus de turnicidad.

Lo devengarán todas las personas trabajadoras cuya jornada se desarrolle en régimen de turnos.

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

Existen tres tipos de turnos:

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

Su cuantía anual es:

	Euros
Titulados Universitarios.	1.925,10
Técnicos y Mandos Intermedios.	1.731,73
Personal Administrativo y Oficiales.	1.431,15
Personal Auxiliar.	1.302,36

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

Su cuantía anual es:

	Euros
Titulados Universitarios.	4.397,31
Técnicos y Mandos Intermedios.	3.941,37
Personal Administrativo y Oficiales.	3.181,75
Personal Auxiliar.	2.801,94

Turno 3. Para quienes han de hacer turnos de mañana, tarde y noche, incluyendo sábados, domingos y festivos.

	Euros
Titulados Universitarios.	4.438,41
Técnicos y Mandos Intermedios.	3.978,20
Personal Administrativo y Oficiales.	3.211,49
Personal Auxiliar.	2.828,13

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

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

2. Plus de noche.

Lo devengarán las personas trabajadoras que realicen el Turno 2 o 3, percibiendo por cada noche trabajada y registrada en el calendario.

	Euros
Titulados Universitarios.	29,38
Técnicos y Mandos Intermedios.	24,50
Personal Administrativo y Oficiales.	19,57
Personal Auxiliar.	14,72

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

3. Plus de trabajo en festivos.

A estos solos efectos, se denomina así la cantidad que se abona cuando, conforme a lo establecido en el calendario laboral de aplicación, se ha de trabajar en sábados, domingos y festivos. Las personas trabajadoras, además de devengar el plus de turnicidad que corresponda, percibirán 8 euros por cada sábado, domingo o festivo trabajado.

Asimismo, se acreditará la cantidad de 82 euros cuando, conforme a lo establecido en el calendario laboral de aplicación se realice la jornada con horario nocturno los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero. Se abonará el mismo importe para la jornada de tarde de los días 24 y 31 de diciembre.

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

4. Complemento Específico.

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

De existir complemento «ad personam» del artículo 75.2, complemento personal CGI o complemento de destino consolidado CGI, el complemento específico se verá minorado en la cuantía que corresponda a aquéllos.

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

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

Si, por el contrario, el cambio de puesto ocasionara disminución producida por voluntad de la empresa basada en razones técnicas, organizativas o de producción, la persona trabajadora consolidará un complemento ad personam, con carácter proporcional al tiempo de desempeño, en los plazos que se determinan para la consolidación de la forma siguiente:

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

Los porcentajes resultantes de la consolidación del párrafo anterior sobre los años de desempeño se aplicarán a las cantidades que arrojen las diferencias entre la suma del salario base, más el complemento de reclasificación y el complemento específico de

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

cada puesto ocupado que correspondan y los mismos conceptos retributivos del puesto de destino.

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

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

La cantidad consolidada y no absorbida por ceses anteriores pasará a formar parte del complemento ad personam.

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

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

5. Plus de disponibilidad. Retén.

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

Las personas trabajadoras sujetas a retén percibirán 22,87 euros en días laborables y 28,60 euros en días no laborables. En caso de intervención efectiva se percibirán las horas extraordinarias de intervención.

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

6. Plus de desplazamiento por retén.

En el caso de que una persona trabajadora, estando en situación de disponibilidad por retén, tenga que realizar una intervención que suponga desplazamiento percibirá las siguientes cuantías.

a) Si se desplaza desde donde se encuentre disponible hasta la instalación o lugar de la incidencia con su vehículo propio percibirá 76 euros que incluyen tanto el tiempo como los kilómetros empleados, por cada intervención. Esta cuantía indemniza la ida y la vuelta.

b) Si se desplaza desde donde se encuentre disponible hasta su centro de trabajo, y allí toma un vehículo de la empresa para acudir a la instalación o lugar de la incidencia, percibirá 61 euros que incluyen tanto el tiempo como los kilómetros empleados por cada intervención. Esta cuantía indemniza la ida y la vuelta.

c) Si se desplaza desde donde se encuentre disponible hasta la instalación, o centro de trabajo o lugar de la incidencia donde deba actuar, con vehículo de la empresa percibirá 47,41 euros que incluye el tiempo de desplazamiento. Esta cuantía indemniza la ida y la vuelta.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

7. Complemento por atención comercial.

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

	Euros
Jefe de Equipo Administrativo Comercial.	3.246,96
Administrativo Comercial.	1.608,12

Este complemento es compatible con otros que puedan corresponder.

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

8. Complemento jornada partida.

Las personas trabajadoras con jornada partida no sujetos al régimen de turnos percibirán anualmente la siguiente cantidad:

	Euros
Titulados Superiores y Medios.	1.665,36
Mandos y Técnicos.	1.484,40
Oficiales, Administrativos, Aux. de Oficina y Aux. Especialistas.	1.203,84
Peones.	1.083,72

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

9. Plus de secretaría.

Para los puestos de secretaría de presidencia, dirección general y dirección, se establece un plus de secretaría que ascenderá a 3.553,80 euros anuales que se percibirán mientras se ocupe el puesto, en 12 mensualidades. Para los puestos de secretaria de subdirección, el importe será de 1.200 euros.

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

Se consolidará en los mismos plazos y porcentajes que los establecidos para el complemento específico en el artículo 73.4.

10. Plus mandos intermedios.

Por la especial situación dentro de la organización en cuanto gestión de equipos dispersos geográficamente y con diferentes jornadas, su función como recurso preventivo y para que resulte más atractiva la promoción y el desarrollo personal a este colectivo, se establece un plus de mando intermedio de 804,06 euros.

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

El complemento está excluido de la base de cálculo de los conceptos variable anuales (objetivos, complemento de desempeño e incentivo de productividad).

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

11. Plus de caja.

Por las especiales circunstancias que concurren en los puestos de caja clientes en cuanto al acceso y desempeño, así como la especificidad para el traslado, las personas trabajadoras, mientras los desempeñen, recibirán la cantidad anual de 804,06 euros.

Este complemento es compatible con otros que puedan corresponder.

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

Artículo 77. *Complementos de cantidad de trabajo.*

Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán según el precio de la hora ordinaria de la persona trabajadora.

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

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

Artículo 78. *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 a la persona trabajadora en la modalidad enunciada.

1. Pagas extraordinarias.

a) Ámbito. Serán percibidas por la totalidad del personal laboral sometido a convenio o contrato.

b) Número. Serán 2.

c) Tiempo. Se harán efectivas al 30 de junio, y 22 de diciembre.

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

– Salario-base.

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

2. Complemento por objetivos.

La Empresa podrá conceder un complemento anual a las personas trabajadoras detalladas a continuación, según la evaluación de su dedicación y el cumplimiento de los objetivos de gestión.

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

Este complemento, que no podrá exceder del 10 por 100 del salario base, el complemento reclasificación y el especifico del puesto que ocupe la persona trabajadora, según los anexos I, II y III, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 74, ni del 12 % para los puestos de subdirección, se abonará dentro del primer trimestre del año siguiente al

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

que se devenguen, no teniendo la consideración de retribución fija ni produciendo consolidación ni derecho alguno, debiendo ser informado el Comité de Empresa.

Así mismo, para el resto de los puestos de trabajo no incluidos en la relación del primer párrafo, se concederá un complemento por objetivos. Este complemento no podrá exceder del 1% para los objetivos que se devenguen en 2025, de un 1,25% para los de 2026, de un 1,75% para los de 2027, y de un 2,5% para los de 2028 en adelante, según el indicador del grado de consecución del plan estratégico de la empresa, u otros objetivos generales de la empresa que lo sustituyan. La base de cálculo y la fecha de abono será la misma indicada en el párrafo anterior.

3. Incentivo de productividad.

Partiendo de que las retribuciones establecidas en el presente convenio lo son para un rendimiento normal, como elemento incentivador de la productividad, se establece para todas las personas trabajadoras, un plus de incentivación de la productividad que supondrá:

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

Los porcentajes arriba indicados se calculan sobre las retribuciones de la persona trabajadora (salario base, más complemento reclasificación, y complemento específico del puesto que ocupe la persona trabajadora, según los anexos I, II y III, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 74, no teniendo la consideración de retribución fija ni produciendo consolidación ni derecho alguno, debiendo ser informado el Comité. Este incentivo se abonará dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda.

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

– Prestar servicios efectivos en el último puesto de trabajo ocupado durante un tiempo igual o superior a 5 años en los últimos 7 naturales, a contar desde el último día del año de valoración.
– Que, en los 3 últimos años, inmediatamente anteriores a la valoración de su desempeño, hayan obtenido una valoración positiva media de, al menos, el 80%.

Adicionalmente, a aquellas personas trabajadoras que lleven un tiempo igual o superior a 9 años en el mismo puesto, contados a partir del tercer año de contrato, se podrá ver incrementado en 1,5% adicional al anterior, siempre que se reúna los siguientes requisitos:

– Prestar servicios efectivos en el mismo puesto de trabajo durante un tiempo igual o superior a 9 años en los últimos 12 naturales, a contar desde el último día del año de valoración.
– Que en las cinco últimas valoraciones de su desempeño en el último puesto hayan obtenido una valoración positiva media de, al menos, el 80%.

El tiempo en que se permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares, con un máximo de un año, no computará a efectos de este incentivo, si bien, una vez se produzca la reincorporación, se reanudará el cómputo desde el punto en que se encontraba en el momento en que se inició la excedencia.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

4. Complemento por desempeño.

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

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

5. Retribución en vacaciones.

Las personas afectadas por este convenio percibirán como retribución en su período de vacaciones, además de lo correspondiente a su salario fijo, la media de lo que hayan percibido por los conceptos indicados en el presente artículo y conforme a la fórmula y devengo descrita a continuación.

La retribución adicional correspondiente por vacaciones se calculará de conformidad con la siguiente fórmula:

a) Suma de las cantidades percibidas por los complementos salariales, indicados en el apartado siguiente, del año en curso.

b) Dividir esta cantidad entre 333 días y multiplicarlo por los 32 días naturales vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en caso de prestación de servicios inferior al año.

Los conceptos incluidos en retribución adicional de vacaciones serán*:*

– Plus noches.
– Plus festivos.
– Retén.

Abono y cómputo.

El importe resultante de esta fórmula se hará efectivo en una sola vez en la nómina de febrero del año siguiente, salvo en el supuesto de que la persona afectada cesara en la Empresa por cualquier causa antes de la finalización del año natural, que se abonará dentro del correspondiente recibo de finiquito.

El cómputo y devengo de la cuantía a abonar, conforme a lo establecido anteriormente, será del 1 de enero a 31 de diciembre de cada año natural.

Artículo 79. *Indemnizaciones y suplidos.*

Se denominarán así todas aquellas cantidades que perciba la persona trabajadora que por su propia naturaleza tengan carácter extrasalarial o contenido indemnizatorio.

1. Plus de desplazamiento.

Por realización de horas extraordinarias:

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

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

2. Plus de comida.

Se abonará la cantidad de 14 euros en concepto de indemnización por el gasto realizado, en los siguientes supuestos:

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

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

b) A aquellas personas trabajadoras con régimen de jornada partida.

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

3. Kilometraje.

Se abona por cada kilómetro que tenga que realizar la persona trabajadora con su vehículo propio por motivo de trabajo un importe de 0,26 euros por kilómetro, salvo los desplazamientos de reten que se recoge en el apartado 6 del artículo 76 del presente convenio. Este importe no será revisable.

La comisión paritaria podrá actualizar este importe cuando la normativa fiscal lo permita.

4. Premio de Permanencia.

a) A los diez años de antigüedad, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de 5 días hábiles de permiso.

b) A los veinte años de antigüedad, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de 11 días hábiles de permiso.

c) A los treinta años de antigüedad, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de 22 días hábiles de permiso.

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

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

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

Para aquellas personas trabajadoras que generen este permiso en situación de jubilación parcial, la duración del permiso será la siguiente:

– Para el premio de diez años serán: dos días de permiso.
– Para el premio de veinte años serán: cuatro días de permiso.
– Para el premio de treinta años serán: ocho días de permiso.

Aquellas personas trabajadoras que hayan devengado este premio y posteriormente se jubilen parcialmente, podrán disfrutar del permiso descontándolo de las jornadas en situación de jubilación parcial.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 80. *Cláusula de revisión salarial.*

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

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

TÍTULO VI

Seguridad y salud laboral

Artículo 81. *Principios generales.*

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

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

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

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

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

Igualmente se proporcionará a cada delegado de prevención un crédito de 100 horas anuales para la realización de trabajos específicos en materia de prevención de riesgos laborales, pudiendo solicitar al servicio de prevención los medios necesarios para el

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

ejercicio de sus funciones, y, en especial, para llevar a cabo actividades de concienciación de las personas trabajadoras en esta materia.

Artículo 82. *Comité de seguridad y salud.*

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

El comité de seguridad y salud estará compuesto por catorce miembros, siete de los cuales serán designados por la dirección y siete por el comité de empresa de entre sus miembros.

Este comité ajustará su funcionamiento a lo contemplado en la ley de prevención de riesgos laborales, o norma que la sustituya, y en el reglamento que rige su funcionamiento interno.

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

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

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

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

– Investigar los accidentes en el trabajo y siempre los calificados, como mínimo, de «graves».

– Difundir las técnicas más adecuadas en todos los centros de trabajo en materia de seguridad y salud.

– Realizar visitas a los centros de trabajo.

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

Artículo 83. *Recursos Preventivos.*

La dirección de la empresa designará a los recursos preventivos de conformidad con lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos laborales.

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

– Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

– Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.

– Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la inspección de trabajo y seguridad social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Las personas trabajadoras que se designen como recursos preventivos estarán clasificadas en los grupos profesionales de apoyo a estructura, titulados universitarios o mandos intermedios.

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

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Los recursos preventivos participarán en las reuniones de coordinación de actividades empresariales cuando sean requeridos para ello por la Empresa y dicha reunión tenga relación con su función como recurso preventivo.

Artículo 84. *Vigilancia de la salud.*

La vigilancia periódica del estado de salud de las personas trabajadoras se realizará mediante el correspondiente reconocimiento médico.

El reconocimiento médico tendrá carácter obligatorio, con una periodicidad, al menos, anual, y siempre que se considere necesario por el servicio médico de empresa, en los supuestos previstos en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que, con carácter general, se definen en el anexo VII de este convenio.

La negativa de la persona trabajadora al reconocimiento médico obligatorio deberá ser comunicada al servicio médico de empresa por escrito y podrá dar lugar a la aplicación del régimen sancionador previsto en este convenio.

El resto de las personas trabajadoras que no deseen realizar el reconocimiento médico harán constar su renuncia por escrito.

Artículo 85. *Fenómenos climatológicos adversos.*

En caso de fenómenos climatológicos adversos, se actuará conforme a lo recogido en al Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, que establece medidas de protección para la población trabajadora expuesta a temperaturas extremas, o la norma que lo sustituya. El Comité de seguridad y salud revisará y desarrollará en cada momento los planes que resulten necesarios para ello.

En esta materia se incorpora al presente convenio, el plan de actuación frente a episodios meteorológicos adversos de fecha 25 de junio de 2025 realizado por el área de prevención seguridad y salud. Las posibles modificaciones posteriores se tratarán en la comisión paritaria, una vez analizadas en el comité de seguridad y salud.

Artículo 86. *Protección a la paternidad, maternidad y lactancia natural.*

La empresa deberá tener en cuenta en las evaluaciones de riesgos los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de las personas trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y del feto durante el embarazo frente a las condiciones nocivas para su salud, la trabajadora gestante tendrá derecho a que la empresa adopte las medidas necesarias para evitar la exposición a dichos riesgos a través de una adaptación de las condiciones de trabajo, de la jornada o turno de la trabajadora afectada, o, en su caso, un cambio temporal de puesto de trabajo o de funciones a desarrollar en el puesto que ésta ocupa, siempre que conste el acuerdo de ambas partes.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

De no ser posible las medidas anteriores, se tramitará la prestación de riesgo durante el embarazo, o de riesgo durante la lactancia natural, a cargo del INSS.

Además, desde el momento en que la trabajadora notifique su situación de embarazo, y hasta la finalización de éste, la trabajadora, cuando su jornada de trabajo lo sea en régimen de turnos, incluyendo noches, podrá dejar de realizar éstas, incorporando las horas no trabajadas por este motivo a las mañanas y a las tardes, según los criterios de organización del trabajo establecidos.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

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

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

Artículo 87. *Uniformidad y vestuario.*

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

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

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

Las personas trabajadoras están obligadas a utilizar adecuadamente las prendas de trabajo y uniformidad que componen la dotación de vestuario del puesto de trabajo, así como los equipos de protección individual asignados al mismo.

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

Artículo 88. *Incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional.*

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

La gestión de la incapacidad temporal por esta contingencia corresponde al servicio médico de empresa.

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

Salario base, antigüedad, antigüedad consolidada sector, complemento ad personam, complemento reclasificación, complemento específico, plus de turnicidad, complemento por atención comercial, complemento de jornada partida, plus de secretaría, plus de mandos intermedios, plus de caja y plus transitorio oficial corte de agua, y los que correspondan en virtud del acuerdo de garantías individuales.

Artículo 89. *Disminución de la capacidad laboral.*

Si el estado de salud de la persona trabajadora ocasionase la reducción de su capacidad de trabajo, pero sin alcanzar la declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad por parte de la seguridad social, el servicio médico de

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

empresa, previa justificación del grado de discapacidad que la persona trabajadora tenga oficialmente reconocido, estudiará la adecuación a su puesto de trabajo. La persona afectada podrá solicitar también la adecuación, debiendo haber respuesta por el servicio médico de empresa, con propuesta de actuación en su caso, en un máximo de dos meses desde la solicitud.

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

Si existen varias plazas vacantes idóneas, la persona trabajadora podrá elegir cuál de ellas ocupará.

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

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

A los efectos previstos en la legislación vigente sobre los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, estos cambios de puesto por disminución de la capacidad laboral de la persona trabajadora se mantendrán registrados y controlados por el servicio médico de empresa.

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

TÍTULO VII

Prestaciones asistenciales y complementarias

CAPÍTULO I

Beneficios sociales

Artículo 90. *Actividades deportivas y recreativas.*

Las personas trabajadoras de Canal de Isabel II, así como su cónyuge, pareja de hecho o conviviente y descendientes hasta primer grado, tendrán acceso a las instalaciones deportivas y a las áreas recreativas de la empresa en los términos fijados en cada caso.

Artículo 91. *Abono de transporte.*

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

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

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

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

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

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

Las personas trabajadoras indefinidas fijos de plantilla que ingresen en una fecha no incluida dentro del plazo establecido para solicitar el abono de transporte en su modalidad anual podrán hacerlo en el plazo de un mes desde el inicio de su contrato.

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

2. Las personas trabajadoras con relación laboral de duración determinada, cuya fecha de fin de contrato sea posterior al 31 de diciembre del año en curso, que deseen el abono transporte deberán solicitarlo en las condiciones descritas en el punto 1.

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

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

4. Este artículo no será aplicable al personal que tenga asignación de vehículo de la Empresa o perciban kilometraje por razones de movilidad geográfica.

CAPÍTULO II

Acción complementaria

Artículo 92. *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 las personas trabajadoras de plantilla que prestan sus servicios en Canal de Isabel II.

Artículo 93. *Incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral.*

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, la persona trabajadora queda obligada, desde el primer día de la baja, a comunicar esta circunstancia inmediatamente a su unidad, quien a su vez lo notificará al servicio médico de empresa, y, cualquiera que sea su duración, deberá ser justificada por el facultativo del servicio público de salud correspondiente.

La empresa queda facultada para comprobar la veracidad de la enfermedad o accidente, con independencia de cualquier tipo de certificación médica justificativa de la baja. La comprobación de fraude, falsedad o dolo en la situación de baja dará lugar a las sanciones previstas en el régimen disciplinario.

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

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

Salario base, antigüedad, antigüedad consolidada sector, complemento ad personam, complemento reclasificación, complemento específico, plus de turnicidad, complemento por atención comercial, complemento de jornada partida, plus de

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

secretaría, plus de mandos intermedios, plus de caja y plus transitorio oficial corte de agua, y los que correspondan en virtud del acuerdo de garantías individuales.

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

Artículo 94. *Nacimiento y cuidado de menor.*

Las prestaciones económicas correspondientes a las situaciones protegidas de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, y reducción de jornada prevista en el tercer párrafo del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, que, en su caso, se reconozcan por la Seguridad Social a la persona trabajadora, serán complementadas, desde el primer día del periodo de descanso que por tales situaciones se disfrute, hasta el 100 por 100 de los siguientes conceptos retributivos:

Salario base, antigüedad, antigüedad consolidada sector, complemento ad personam, complemento reclasificación, complemento específico, plus de turnicidad, complemento por atención comercial, complemento de jornada partida, plus de secretaría plus de mandos intermedios, plus de caja y plus transitorio oficial corte de agua, y los que correspondan en virtud del acuerdo de garantías individuales.

CAPÍTULO III

Jubilación

Artículo 95. *Extinción del contrato por jubilación.*

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

Se posibilitará la jubilación parcial de las personas trabajadoras indefinidas fijas de plantilla, atendiendo a la regulación del artículo siguiente.

2. Objetivos de la Política de empleo.

a) Las personas trabajadoras relevistas que sustituyan a personas jubiladas parcialmente, serán contratadas con el carácter de fijas de plantilla, en los términos establecidos en el apartado 2 de este artículo.

b) Las personas relevistas que sustituyan a las jubiladas parcialmente, serán contratadas a jornada completa.

c) Las plazas que queden vacantes por jubilación total, así como por incapacidad y fallecimiento, que se encuentren incluidas en la plantilla aprobada de la empresa, se cubrirán mediante los procedimientos establecidos en el presente convenio colectivo y la legislación vigente.

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

Artículo 96. *Jubilación parcial.*

Para acceder a la situación de jubilación parcial, además de cumplirse los requisitos exigidos legalmente, deben observarse las condiciones establecidas en el presente precepto.

1. Generales:

– La petición deberá efectuarse preferentemente en los meses de octubre y noviembre del año anterior a aquél que se desee pasar a la situación de jubilación parcial. La fecha de comienzo será la que señale la persona trabajadora o la que

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

proceda por aplicación de las previsiones legales o por la disponibilidad de incorporar a personas relevistas que cumplan las condiciones que aquí se señalan.

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

– La jubilación parcial supone la suscripción de un contrato a tiempo parcial con la persona relevada y un contrato de relevo con la relevista, de acuerdo artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores. La contratación del relevista se realizará como indefinida fija de plantilla quedando supeditada a las correspondientes autorizaciones de cobertura de puestos de esta naturaleza por parte de la Comunidad de Madrid. De no posibilitarse tal tipo de incorporaciones, la jubilación parcial no se podrá llevar a efecto.

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

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

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

2. Tiempo de trabajo:

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

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

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

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

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

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

Si la jornada de la persona relevada fuese partida pasará a realizarla como continuada de mañana.

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

– Las personas trabajadoras jubiladas parcialmente con jornada continuada de mañana, que no realicen su trabajo en grupo o brigada y que no afecten a otros puestos o colectivos, podrán beneficiarse del sistema de flexibilidad horaria. No obstante, la

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

recuperación de la jornada deberá efectuarse semanalmente y durante horario de mañana.

– La contratación de los relevistas se efectuará a jornada completa.

3. Lugar y condiciones de trabajo:

– La persona jubilada parcial seguirá desarrollando su trabajo en el mismo centro que lo venía haciendo antes de pasar a esta situación.

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

– Salvo si tienen la naturaleza de fuerza mayor, la persona jubilada parcial no realizará horas extraordinarias.

4. Grupo profesional y puesto de trabajo:

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

5. Retribuciones económicas:

a) Salarios:

– Proporcional al tiempo trabajado:

• Salario base.
• Antigüedad.
• Antigüedad consolidada del sector.
• Complemento ad personam.
• Complemento reclasificación.
• Plus de turnicidad.
• Pagas extraordinarias.
• Incentivo de productividad.
• Complemento por atención comercial.
• Resto de complementos personales de la persona trabajadora.

– Devengo completo:

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

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

– Plus de disponibilidad. Retén.
– Complemento de jornada partida.
– Complemento por objetivos, salvo que la persona jubilada parcial opte por la acumulación de la jornada a realizar.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

b) Indemnizaciones y suplidos:

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 79 del presente convenio colectivo, se devengarán, en su caso, por las cuantías establecidas en el mismo.

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

Artículo 97. *Objetivos prioritarios de la política de empleo y jubilación obligatoria.*

Se acuerda la aplicación de la siguiente política de empleo y la regulación prevista en el Estatuto de los Trabajadores vigente:

1. Se constituyen objetivos prioritarios de política de empleo, todos aquellos referidos tanto la calidad del mismo como los que aportan una mayor estabilidad.

Como complemento de las medidas y políticas fijadas a nivel sectorial, las partes firmantes del convenio consideran esencial impulsar y valorar la creación y desarrollo de toda una posible gama de acciones o medidas que contribuyan a una mayor calidad o estabilidad en el empleo en la empresa. Tales acciones o medidas empresariales, desarrolladas en el presente artículo, tendrán la consideración asimismo de objetivos de políticas de empleo a considerar con relación a la jubilación que se establece a continuación.

2. En particular, se establecen los siguientes objetivos de política de empleo en Canal de Isabel II:

a) Los trabajadores relevistas que sustituyan a los trabajadores jubilados parcialmente serán contratados con el carácter de fijos de plantilla, en los términos establecidos en el artículo 95.

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

c) Las plazas que queden vacantes por jubilación total, así como por incapacidad y fallecimiento, que se encuentren incluidas en la plantilla aprobada de la empresa, se cubrirán mediante los procedimientos establecidos en el presente convenio colectivo, la legislación vigente, y en función de la planificación de la plantilla.

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

e) Favorecer el relevo generacional y la incorporación al mercado laboral de jóvenes profesionales mediante la modalidad de contratos formativos para darles la oportunidad de tener una primera experiencia profesional acorde a su formación.

f) La estabilidad en el empleo por la utilización preferente de la contratación indefinida, siguiendo los procedimientos de acceso establecidos en el presente convenio, sin perjuicio del recurso a la contratación de duración determinada en aquellos casos que por la naturaleza del servicio esté limitado en el tiempo.

g) El respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo y el desarrollo profesional.

h) La calidad en el empleo y el desarrollo personal y profesional.

3. Conforme a lo establecido en la DA 10.ª del Estatuto de los Trabajadores, se extinguirá el contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando la persona trabajadora cumpla la edad de 68 años, siempre que reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Esta medida se vincula como objetivo coherente de la política de empleo de relevo generacional mediante la contratación de una nueva persona trabajadora a tiempo completo por cada contrato extinguido por este motivo.

4. No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

5. Para la correcta aplicación de la jubilación obligatoria cuando la persona trabajadora cumpla o hubiera cumplido 68 años, a requerimiento de la empresa, efectuada con una antelación mínima de 2 meses, estará obligado a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. En caso de no entregarse se aplicará el régimen disciplinario de este convenio colectivo.

TÍTULO VIII

Derechos de representación colectiva

Artículo 98. *Competencias del comité de empresa.*

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

1. Consulta previa.

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

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

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

2. Participación.

El comité de empresa participará en:

– La comisión negociadora del convenio colectivo.
– La comisión paritaria.
– El comité de seguridad y salud.
– La comisión de seguimiento de horas extraordinarias.
– Los tribunales de los procesos selectivos.
– La comisión de traslados.
– La comisión de formación.
– La comisión de calendarios laborales.
– La comisión de seguimiento del plan de igualdad.
– La comisión de asuntos sociales.
– La comisión de préstamos.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

La dirección facilitará información trimestral de previsión de vacantes, y de la situación de los distintos procesos selectivos en marcha.

3. Derechos y garantías.

3.1 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, incluidos los digitales, quedando habilitada la comisión paritaria para la identificación de los medios.

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

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

Para facilitar la información a los trabajadores, el comité de empresa tendrá derecho a utilizar fotocopiadoras y demás aparatos de reprografía existentes en la empresa.

Los miembros del comité de empresa podrán desplazarse a los distintos centros de trabajo para el ejercicio de sus funciones, sometiéndose a las condiciones de control y organización que la dirección tenga implantado o implante en los distintos centros.

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

3.2 Horas sindicales.

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

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

Cada miembro del comité dispondrá de 75 horas mensuales retribuidas, excluyéndose de este cómputo las que se empleen en reuniones convocadas o actuaciones que se lleven a cabo a instancias de la dirección.

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

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

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

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

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

Durante el periodo de negociación colectiva, los miembros del comité de empresa que formen parte de la comisión negociadora podrán quedar liberados si así lo acordase esa comisión, debiendo comunicarse posteriormente a la dirección. En todo caso, durante el período de negociación colectiva, los miembros del comité de empresa que

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

formen parte de la comisión negociadora podrán quedar liberados, si así lo acordase el órgano representativo, debiendo comunicarse previamente a la dirección.

3.3 Garantías.

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

3.4 Asesoramiento.

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

3.5 Dotación presupuestaria.

El comité de empresa y las secciones sindicales con presencia en este órgano de representación de los trabajadores dispondrán, cada uno de ellos, de un presupuesto de 120 euros al año para la adquisición de material de trabajo.

Artículo 99. *Derecho de reunión.*

1. Asambleas.

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

1.1 Fuera de las horas de trabajo.

a) De carácter general.

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

b) De carácter parcial.

Podrán ser convocadas por el comité de empresa y las secciones sindicales.

1.2 Dentro de las horas de trabajo.

Podrán ser convocadas por el comité de empresa o las secciones sindicales.
Cuando sean convocadas por el comité de empresa, el tiempo de asamblea, en cómputo anual, no podrá exceder de 40 horas.
Cuando sean convocadas por las secciones sindicales, el cómputo anual variará dependiendo del porcentaje de votos obtenidos en la elección al comité de empresa:

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

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

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

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

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

2. Convocatorias.

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

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

3. Lugar de reunión.

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

Artículo 100. *Secciones sindicales.*

1. Constitución.

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

2. Derechos.

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

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

b) A fijar en el tablón de anuncios destinados a información sindical aquellos avisos o documentos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a las personas trabajadoras en general.

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

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

Igualmente, tendrán derecho a convocar mediante asamblea a las personas trabajadoras 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.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

3. Delegados sindicales.

Las secciones sindicales constituidas por las personas trabajadoras afiliadas 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 751a 2.000 trabajadores: Dos.
De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las secciones sindicales de los sindicatos que, teniendo representación en el comité de empresa, no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección a dicho órgano representativo estarán representadas por un delegado sindical.

4. Garantías.

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas en el convenio colectivo para los miembros del comité de empresa.

TÍTULO IX

Régimen sancionador

Artículo 101. *Principio general.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, todo ello sin perjuicio de lo que, a estos efectos, se dispone con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

El incumplimiento por las personas trabajadoras del Código Ético y de Conducta del Canal de Isabel II y de la Política de Cumplimiento pueden originar la adopción de medidas disciplinarias en función de la gravedad de las faltas cometidas y de acuerdo con la graduación contenida en los siguientes artículos.

Artículo 102. *Faltas.*

Las infracciones o faltas cometidas por las personas trabajadoras, 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 resto de personas en general.

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

a-3) El retraso en la comunicación de la ausencia por enfermedad común o accidente no laboral, a su unidad hasta 4 días 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) Los deterioros leves, la negligencia o la omisión de las tareas de cuidado, conservación o mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

responsable, así como del mobiliario o instalaciones donde se presten los servicios, exceptuando los desperfectos derivados del normal uso y desgaste de los mismos, siempre que no ocasione un perjuicio grave a la empresa.

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

a-7) No comunicar con la antelación debida (24 horas) la falta al trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a-8) El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo, o no esperar al relevo en el puesto por ausencias imprevistas del trabajador que debía incorporarse. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de cierta consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

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

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

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

a-12) El incumplimiento de las normas de seguridad publicadas, cuando de manera puntual y ocasional se realicen actos contrarios a las mismas, en cuanto a acceso y comportamiento en las instalaciones, sin que se vea afectada de manera grave la seguridad de la instalación.

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

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

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

b) Graves.

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

b-2) No atender al público con la diligencia y corrección debidas de manera reiterada.

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

b-5) Las derivadas de lo previsto en el apartado a-8) y a-15) del presente artículo.

b-6) La simulación de enfermedad o accidente que acarreen incapacidad temporal por tiempo inferior a tres días. Se entenderá, en todo caso, que existirá falta grave cuando la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

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

b-8) La no recuperación reiterada de la jornada por aplicación de la flexibilidad horaria, sin perjuicio del correspondiente descuento en nómina de las horas no trabajadas, salvo que la persona trabajadora opte por cargarlo a vacaciones, o asuntos propios, pendientes de disfrute.

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

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

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

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

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

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

b-15) Ocultar intencionadamente al servicio médico de la empresa enfermedades que puedan suponer un peligro para la persona trabajadora o sus compañeros.

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

b.17) El incumplimiento de las normas de uso de los sistemas de información y comunicación de la empresa que afecten a la seguridad o integridad de los equipos o sistemas informáticos cuando se vea afectada de manera grave la seguridad de la instalación.

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

b-19) El incumplimiento de las normas establecidas en el Código Etico y de Conducta de Canal de Isabel II y de la Política de Cumplimiento, que suponga para la empresa un riesgo grave de sanciones, multas o perdida de reputación.

b-20) La no objetividad en la valoración Avanza, y el no cumplimiento de la Guía Avanza, siempre que se genere discriminación o perjuicio grave para la persona evaluada.

b-21) Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de la empresa y público.

b-22) Contribuir a la pérdida o deterioro grave de los equipos y material de trabajo, así como del mobiliario o instalaciones donde se presten los servicios, por uso inadecuado o negligente de los mismos cuando cause perjuicios graves.

b-23) Manipular o falsear la documentación acreditativa presentada para la concesión de un permiso retribuido o ausencia al puesto de trabajo.

b-24) De seis a diez faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo, sin la debida justificación, respetándose el régimen existente de flexibilidad de horario en cada centro de trabajo.

b-25) No someterse a los reconocimientos médicos obligatorios, previstos en el anexo IX de este convenio, así como no comparecer a los exámenes de salud o

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

consultas médicas establecidas por el servicio médico de la empresa, cuando del estado de salud de la persona trabajadora pudiera derivarse riesgo de accidente o de enfermedad para sí mismo o para terceras personas.

b-26) Facilitar el acceso a las instalaciones de la empresa de forma consciente a terceros ajenos a la empresa, tanto físicamente como mediante la facilitación de las credenciales o sistemas que tiene de forma personal e intransferible la persona trabajadora, cuando se vea afectada de manera grave la seguridad de la instalación.

c) Muy graves:

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

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

c-3) La indisciplina o desobediencia de carácter grave que ocasione un grave riesgo o un daño efectivo para las personas, el servicio o instalaciones.

c-4) La realización de ofensas físicas o verbales, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

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

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

c-9) El consumo fraudulento de agua por parte de la persona trabajadora o complicidad con el mismo con un tercero, así como la ejecución de acometidas no autorizadas, manipulación intencionada de las mismas o conjuntos de medida, para beneficio de la propia persona trabajadora o de un tercero, además de la falsificación de datos de facturación para beneficio propio de la persona trabajadora o de un tercero.

c-10) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, equipos de protección individual, maquinarias, aparatos, instalaciones, equipos o sistemas informáticos, edificios, enseres y documentos de la empresa.

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

c-12) No guardar el sigilo en la información que se disponga en la condición de integrante de los tribunales de selección.

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

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

c-14) La negligencia o imprudencia muy graves en el desempeño de las funciones cuando conlleve riesgos o peligros para otras personas trabajadoras o cause perjuicios graves a la empresa por averías en instalaciones o a terceros.

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

c-16) La percepción de dádiva de los particulares o de los usuarios para prestar los servicios que tengan encomendados, así como los comportamientos que impliquen cualquier tipo de connivencia con clientes, empresas colaboradoras, contratistas, subcontratistas y proveedoras, ya sea de forma directa e indirecta, o sean contrarias a los intereses de la Empresa.

c-17) Presentarse al trabajo o encontrarse durante la jornada bajo la influencia de sustancias estupefacientes o de bebidas alcohólicas. Solo se podrá aplicar la sanción máxima del despido en los supuestos en que exista habitualidad en el caso de la embriaguez y repercusión negativa en el trabajo en ambos casos.

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

c-19) Las derivadas en lo previsto en los apartados a-8); a-15; b-11); b-12); b-14); y b-16) de este artículo.

c-20) El acoso sexual, entendido como cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

c-21) La discriminación o acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, afiliación sindical, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación e identidad sexual, entendido como cualquier comportamiento realizado en función de una o varias de estas circunstancias, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

c-22) El acoso psicológico en el trabajo (APT), entendido como la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).

c-23) El incumplimiento de las normas de seguridad publicadas, realizado de forma consciente e intencionada actos contrarios a las mismas, de forma que se vea afectada de manera muy grave la seguridad de la instalación, y como consecuencia se produzcan hechos delictivos, o fuga de información.

c-24) La manipulación, no autorizada o indebida de datos contenidos en sistemas operativos propios de la Empresa.

c-25) La obtención, divulgación, uso o cesión, en beneficio propio o ajeno, gratuitamente o mediante precio o contraprestación de cualquier tipo, de datos personales, financieros, comerciales o de cualquier otra información confidencial o propia de la Empresa, de sus clientes, proveedores o terceros que conozca por cualquier causa, no sólo por las funciones desempeñadas.

c-26) Hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la LOPD y demás normativa de aplicación.

c-27) El incumplimiento de las normas establecidas en el Código Etico y de Conducta de Canal de Isabel II y de la Política de Cumplimiento, cuando suponga la comisión de un delito y como consecuencia del mismo, haya generado responsabilidad penal de la persona jurídica.

c-28) Toda conducta dirigida a tomar represalias, directas o indirectas, por cualquier persona trabajadora contra quien informe sobre una posible infracción o irregularidad a través del sistema interno de información de la empresa.

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.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

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.

Toda persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito, directamente o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La dirección de la empresa abrirá la oportuna información y se instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Artículo 103. *Sanciones.*

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.
– Traslado forzoso sin indemnización.
– Despido.

Para la aplicación de estas sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta y la repercusión de los hechos en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

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

Artículo 104. *Procedimiento sancionador.*

1. Para la imposición de una sanción por falta leve, bastará la comunicación al interesado por la dirección de la empresa, dando traslado al comité de empresa, así como a los delegados sindicales del sindicato al que pertenezca la persona trabajadora, cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

2. Para la imposición de una sanción por falta grave, será preciso que exista previamente una propuesta motivada de la dirección de recursos, que se comunicará a la persona o personas trabajadoras afectadas, al comité de empresa y a los delegados sindicales del sindicato al que pertenezca la persona trabajadora, cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa, a fin de que, en el plazo de cinco días hábiles desde la recepción de la documentación, formulen las alegaciones que estimen convenientes.

Concluido el trámite anterior, la dirección de recursos dictará resolución que se comunicará por escrito a la persona o personas trabajadoras afectadas, al comité de empresa y, en su caso, a los delegados sindicales del sindicato al que pertenezca la persona trabajadora.

3. Para la imposición de una sanción por falta muy grave será necesaria la tramitación previa de un expediente disciplinario.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

En casos excepcionales, y como medida cautelar hasta que se resuelva el expediente, la dirección de recursos podrá acordar el cambio de puesto o la suspensión de empleo de la persona trabajadora.

El expediente disciplinario constará de las fases de incoación, desarrollo y conclusión y se ajustará al siguiente procedimiento:

a) Fase de incoación.

La incoación del expediente disciplinario deberá ser ordenada por la dirección de recursos.

El procedimiento se iniciará mediante una resolución que deberá contener, al menos, los siguientes extremos:

– Relato de los hechos susceptibles de sanción.
– Persona o personas trabajadoras presuntamente implicados.
– Designación de instructor y secretario.
– Acuerdo de apertura del expediente, ordenando al instructor el inicio de las actuaciones que procedan en orden a la investigación y esclarecimiento de los hechos.

De esta resolución se dará traslado inmediato y simultáneo a:

– Instructor.
– Secretario.
– Persona o personas trabajadoras afectadas.
– Comité de empresa.
– Delegados sindicales del sindicato al que pertenezca la persona o personas trabajadoras, cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

Recibida ésta, el instructor designado deberá alegar mediante escrito razonado, si así procediera, la concurrencia de cualquier causa que le obligue a abstenerse de realizar sus funciones.

En todo caso, son motivos de abstención respecto a la persona o personas trabajadoras afectadas por el expediente los siguientes:

– Tener interés personal en el asunto o cuestión litigiosa pendiente.
– Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo grado.
– Tener amistad íntima o enemistad manifiesta.

Igualmente, la persona o personas trabajadoras afectadas por el expediente, el comité de empresa y, en su caso, los delegados sindicales, podrán recusar mediante escrito razonado al instructor designado, por concurrir cualquier causa de abstención.

En ambos supuestos, las alegaciones que procedan deberán realizarse dentro de los dos días hábiles siguientes a la notificación del escrito de incoación y se resolverán por la dirección de la empresa en el plazo de dos días hábiles.

b) Fase de desarrollo.

Una vez incoado el expediente, se abrirá un periodo de prueba, que se comunicará a la persona o personas trabajadoras afectadas, al comité de empresa y, en su caso, a los delegados sindicales.

El periodo de prueba tendrá una duración de 10 días hábiles, de los cuales los tres primeros servirán para proponer y los siete restantes para practicar las pruebas propuestas y admitidas por el instructor.

El instructor podrá realizar durante toda la fase, y aún concluida ésta, cuantas diligencias estime convenientes en orden al esclarecimiento de los hechos y la determinación de las responsabilidades a que hubiere lugar.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

c) Fase de conclusión.

Finalizado el periodo de prueba, el instructor dará traslado de la relación de hechos considerados probados, hasta ese momento, a las partes intervinientes en el expediente para que, en el plazo de tres días hábiles desde la notificación, formulen, si lo estiman conveniente, sus alegaciones.

El instructor, evaluadas las alegaciones finales, formulará a la dirección de recursos su propuesta de resolución que deberá contener, al menos, el siguiente contenido:

– Exposición breve y precisa de los hechos que han resultado probados.
– Normas legales de aplicación.
– Calificación de los hechos.
– Propuesta de resolución.

La dirección de recursos, recibida la propuesta de resolución, adoptará la decisión que proceda, debiéndose comunicar por escrito a la persona o personas trabajadoras afectadas, al comité de empresa y, en su caso, a los delegados sindicales.

Artículo 105. *Cancelación.*

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

Artículo 106. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la dirección de la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio de los trámites establecidos en el procedimiento sancionador previsto en el artículo 104 del presente convenio, siempre que el cómputo de las actuaciones no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa de la persona trabajadora.

Disposición adicional primera. *Compromiso de Garantías Individuales (CGI).*

La Ley 3/2008, de 29 de diciembre, de medidas administrativas y fiscales autorizó en su artículo 16 al ente público Canal de Isabel II la creación de una sociedad anónima que asumiera la mayoría de las actividades relacionadas con el ciclo integral del agua conservando el Ente Público la titularidad y el ejercicio de determinadas potestades.

Ante la creación de esta sociedad anónima, empresa y representantes de las personas trabajadoras negociaron las condiciones en que la práctica totalidad del personal del Ente Público se subrogarían en la sociedad de nueva creación.

Dicha negociación concluyó con la firma en abril de 2010 de un «acuerdo de garantías individuales» en el que se reconocen y garantizan a las personas trabajadoras a título individual muchos de los derechos más significativos que establecía el anterior convenio.

Este acuerdo queda recogido en el anexo VI del convenio.

El 1 de julio de 2012 Canal de Isabel II, SA, comenzó su andadura incorporando a 2.423 trabajadores transferidos de Canal de Isabel II y el acuerdo de garantías se concretó para cada persona trabajadora en un «compromiso de garantías individuales» (en adelante CGI) que no es sino un acuerdo individual con cada persona en el que se recogían sus condiciones laborales garantizadas a título individual, personalizadas caso a caso y completamente documentadas y aceptadas por cada persona para su efectividad.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

El 5 de julio de 2013, fecha de la entrada en vigor del IV convenio colectivo estatal del sector del agua, concluyó la aplicación del convenio colectivo de origen (XVIII convenio colectivo del Canal de Isabel II) por el que se venían rigiendo las personas trabajadoras transferidas del ente público, cobrando plena eficacia los CGI individualizados de cada una de ellas. Esto es, el convenio vigente en la empresa pasó a ser el convenio estatal del sector del agua pero el personal procedente del ente público contaban con un conjunto de derechos garantizados.

Al dotarse Canal de Isabel II de un convenio colectivo de empresa que equilibra sustancialmente las condiciones laborales con las del XVIII convenio colectivo de Canal, se hace necesario clarificar la aplicación de las condiciones laborales reconocidas en el CGI de cada trabajador.

A tal efecto, mediante esta disposición adicional primera, se pone de manifiesto que las condiciones laborales establecidas en el CGI de cada persona trabajadora:

1. Se encuentran plenamente vigentes y no quedan afectadas por el ámbito temporal de este convenio o por cualquier otra circunstancia.
2. Mantienen su naturaleza contractual, formando parte de cada contrato de trabajo; no se incorporan a este convenio ni se transforman en condiciones convencionales.
3. Se siguen rigiendo por sus propios mecanismos de funcionamiento y, en su caso, mantienen su carácter de revalorizables y no absorbibles ni compensables, según proceda en cada caso.
4. Su aplicación sigue referida al XVIII convenio colectivo del Canal de Isabel II, si bien teniendo en cuenta los cambios de denominación que haya incorporado el presente convenio colectivo en las distintas materias, especialmente los cambios nominales de la clasificación profesional y de los conceptos retributivos.
5. En el supuesto de concurrencia de regulaciones de una determinada materia, la aplicación del CGI cederá a la de este convenio colectivo cuando la condición de trabajo de que se trate sea más favorable para la persona trabajadora.
6. No se ven afectados por la suspensión, cualquiera que sea su causa, de la relación contractual y se extinguen sólo cuando se extingue ésta. Por ello, en el caso del personal sujeto a contrato de duración determinada, el CGI se extingue en el mismo momento que la relación contractual procedente del Ente Público en la que se originó incluso aunque la persona volviera a ser contratada por Canal de Isabel II (cualquiera que fuera la modalidad de contratación y mediando o no un período de tiempo entre la extinción y la nueva contratación).

Disposición adicional segunda. *Reclasificación de la empresa y complemento reclasificación integración de colectivos.*

Desde el inicio de su actividad, la empresa vivió bajo la vigencia del Convenio estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales y ha adaptado el encuadramiento de sus puestos de trabajo a la clasificación profesional en el mismo contemplada.

A la hora de abordar el primer convenio colectivo de empresa de Canal de Isabel II, se hizo necesario revisar esa clasificación profesional –necesariamente genérica al tratarse de un convenio sectorial– y adaptarla a la realidad y especialidades de la compañía, de su actividad y del servicio que presta. Por ello, se acordó una clasificación profesional nueva pasando de los seis grupos profesionales existentes a siete y, además, redistribuyendo los puestos de trabajo en atención a los criterios de encuadramiento que se recogen en el texto del convenio. Además, en el segundo convenio, se continuó esa labor de adaptación con la división de los 7 grupos profesionales en nuevos subgrupos que reflejan mejor la realidad organizativa y de funciones en la empresa.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Con ello, se persigue una mejora en la gestión y la organización del trabajo que redunde en un incremento de la eficiencia y, en último término, sea garantía del mejor servicio para los ciudadanos de la Comunidad de Madrid.

Este nuevo modelo trata también de mejorar la integración en el nuevo marco de clasificación profesional de los colectivos de trabajadores con y sin CGI. A este respecto, ha de recordarse que como consecuencia del CGI, en la empresa conviven dos colectivos de trabajadores: (i) aquéllos que cuentan con CGI y (ii) aquéllos que bien por haber iniciado su relación por primera vez con Canal de Isabel II, bien por provenir de un contrato de duración determinada con el Ente Público que se ha extinguido y haber suscrito un nuevo contrato con Canal de Isabel II, no cuentan con CGI.

En cuanto a las condiciones salariales, el colectivo con CGI tiene garantizado a título personal el salario que venía percibiendo antes de la creación de Canal de Isabel II. El colectivo sin CGI ha venido percibiendo los salarios previstos en el Convenio del Sector del Agua en los términos autorizados en la política salarial aprobada por la Comunidad de Madrid.

La adaptación de la clasificación profesional se representa como la ocasión idónea para definir un modelo propio de encuadramiento, integrar de una forma completa a estos dos colectivos, acoplarlos en los mismos grupos profesionales, con plena identificación de funciones y responsabilidades en puestos equivalentes y dotados, progresivamente, de retribuciones equiparables que refuercen su productividad y desempeño.

Por ello el «complemento reclasificación integración de colectivos» (en adelante, Complemento Reclasificación), que se estableció en el I Convenio, tiende a esta última finalidad de hacer converger organizativa y económicamente los colectivos con y sin CGI. Esta convergencia, se completa en este II Convenio, de acuerdo con la voluntad expresada en el I Convenio en el que se inició.

En cualquier caso, el «Complemento Reclasificación» (que se detalla en el anexo II) se aplica bajo las siguientes condiciones:

1. Se aplica fundamentalmente a trabajadores sin CGI.
2. Los conceptos salariales garantizados por el CGI (diferencia salario base CGI, complemento de destino consolidado, complemento personal derivado de la consolidación por cese anterior al compromiso y el antiguo complemento por titulación e idiomas minoran el importe de este «Complemento Reclasificación» de tal forma que, con carácter general, los trabajadores que cuentan con CGI no llegarán a percibir este concepto.
3. Los trabajadores con CGI sólo llegarán a percibirlo en la medida que promocionen a un puesto en el que el importe del «Complemento Reclasificación» fuera superior a su diferencia salario base CGI, complemento de destino consolidado, complemento personal en su caso y complemento por titulación e idiomas. En este caso percibirán en concepto de complemento reclasificación únicamente en la cuantía en la que éste supere a los referidos conceptos.
4. Este «Complemento Reclasificación» es consolidable y se revisará en la misma cuantía que lo haga en el futuro el salario base al que queda asimilado a todos los efectos.

Disposición adicional tercera. *Aplicación del CGI en los supuestos de cambio de puesto de trabajo.*

Hasta la entrada en vigor del I convenio, la aplicación del CGI generó dudas en los supuestos en los que algún trabajador pasaba a prestar servicios en un puesto de trabajo distinto –y con condiciones de trabajo diferentes– al que ocupaba cuando suscribió el citado CGI.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Los supuestos que se plantean son los siguientes:

a) Persona que desempeña un puesto de trabajo en régimen de turnos y sujeto a calendario laboral, cuyo CGI refleja esta situación, que pasa a desempeñar sus funciones en régimen de jornada de no turnos, mediante movilidad geográfica, trabajos de grupo superior o promoción.

b) Persona que desempeña un puesto de trabajo en régimen de no turnos cuyo CGI refleja esta situación, que pasa a desempeñar sus funciones en régimen de turnos, mediante movilidad geográfica, trabajos de grupo superior o promoción.

En ambos supuestos se aplicarán los elementos correspondientes al nuevo puesto que se desempeña.

De acuerdo con este criterio interpretativo, en el apartado a), el cómputo de la jornada de trabajo dejará de ser anual y pasará a ser semanal. El puente anual, los días 24 y 31 de diciembre y la reducción de la jornada de trabajo en una hora durante la semana de San Isidro, se disfrutarán de acuerdo con el régimen de jornada de no turno y se aplicará el periodo de vacaciones correspondiente a dicho régimen, computándose en días hábiles hasta un total de 25, en lugar de los 32 días naturales de la jornada en régimen de turnos. En cuanto a la flexibilidad, si existe en la unidad de destino, y el puesto lo tiene así determinado se podrá llevar a cabo.

En el apartado b), siguiendo este criterio interpretativo, se aplicará el cómputo de jornada con carácter anual, no serán de aplicación el puente anual, ni los días 24 y 31, ni la reducción de la jornada de trabajo en una hora durante la semana de San Isidro. Del mismo modo se aplicará el cómputo de días naturales (32) de vacaciones en vez hábiles. No podrá aplicarse la flexibilidad horaria pasando a un régimen de turnos.

En todo caso, en las situaciones en las que se produzca el retorno al puesto de origen se volverán a ostentar las condiciones previstas en el C.G.I., el cual permanece sin alteración alguna.

Disposición adicional cuarta. *Manual de funciones y estudio del encuadramiento de los puestos.*

Durante la vigencia del presente convenio se terminarán los trabajos, y se mantendrá actualizado, un manual de funciones. A tal efecto, se mantendrá la mesa de trabajo existente, que, una vez finalizado el manual, se reunirá, al menos, una vez al año.

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

De acuerdo con lo establecido en el artículo 78.4 la cuantía a que cada trabajador pudiera tener derecho se verá minorada en función de su absentismo a la empresa.

Cada día natural de ausencia en la empresa por los conceptos que a continuación se relacionan supondrá una minoración del 2.5% en la cuantía a percibir.

Los conceptos que minoran son los siguientes permisos retribuidos del empleado:

– Matrimonio de hijo/a.

– Matrimonio o pareja de hecho propios, en los días de permiso que excedan de los concedidos en la legislación general.

– Fallecimiento de familiares a partir del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

– Traslados de domicilio.

– Permisos por asistencia a exámenes.

– Deber inexcusable, a excepción del tiempo indispensable de ausencia para el ejercicio del sufragio activo, así como el que resulte necesario para acudir como miembro de la mesa electoral, interventor o apoderado, en cuyos casos no computarán los tiempos de ausencia como absentismos a efectos de minoración del complemento de desempeño.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Se computarán las ausencias correspondientes a cada año natural si bien se exceptúan del cálculo los primeros cinco días naturales, o hábiles, en su caso.

Disposición adicional sexta. *Concesión de anticipos sobre el salario.*

La concesión de anticipos sobre el salario se ajustará a las siguientes reglas:

1. Solicitud: La solicitud del anticipo deberá efectuarse antes del día 15 de cada mes.
2. Cantidad: La cantidad máxima a conceder será la devengada al día de la tramitación del anticipo del salario mensual más la parte proporcional de la paga extraordinaria semestral. El tiempo de gestión se estima en 7 días naturales desde la solicitud.

El límite del importe del anticipo estará establecido en las retribuciones devengadas al día citado en el párrafo anterior del salario fijo mensual más la parte proporcional de la paga extraordinaria semestral, no incluyéndose otras retribuciones, tanto variables como anuales, futuras que cada persona pudiera llegar a percibir.

3. Número de anticipos al semestre: Se concederán un máximo de dos anticipos cada semestre del año, y uno solo por mes.
4. Reintegro del anticipo: El reintegro se llevará a cabo mediante descuento del importe mensual solicitado en la nómina correspondiente al periodo de solicitud. En el caso de que el anticipo sea contra la paga extraordinaria, se realizará la deducción en la primera paga semestral que se le abone.
5. Situaciones excepcionales: Con carácter excepcional se podrán conceder más anticipos de los previstos en el apartado 3 cuando concurran causas acreditadas de urgente necesidad.

Disposición adicional séptima. *Reconocimiento complemento por antigüedad para personas trabajadoras sin CGI.*

Las personas trabajadoras indefinidas procedentes del ente público Canal de Isabel II que suscribieron el acuerdo de garantías continuarán percibiendo igual que hasta la fecha la «antigüedad consolidada» recogida en su CGI y los importes garantizados mediante la póliza de antigüedad suscrita en su día con la entidad BBVA Seguros.

En el caso del personal con contrato de duración determinada, el derecho a percibir estas cuantías decae cuando se extingue su relación contractual y, en el caso de volver a incorporarse a la empresa (mediando o no un lapso de tiempo), no perciben retribución en concepto de antigüedad por los períodos de trabajo anteriores a su incorporación al convenio del sector.

A partir del I convenio colectivo, sólo para este colectivo de personal sin CGI que no perciben antigüedad consolidada ni póliza de antigüedad, todos los períodos de trabajo anteriores a su incorporación al convenio del sector, incluidos los correspondientes al ente público Canal de Isabel II, se retribuyen con el importe de 65,04 euros anuales o la parte proporcional en su caso. Se computarán todos los períodos de trabajo con independencia de que entre varios contratos haya podido mediar interrupción o no y de la duración, en su caso, de ésta.

Este importe quedará consolidado e integrado dentro del concepto «antigüedad consolidada sector».

El abono de este importe se produjo a partir de la entrada en vigor del I convenio sin generar derecho a la percepción de atrasos.

Disposición adicional octava. *Antigüedad consolidada.*

Las personas trabajadoras que tengan reconocido y hayan venido percibiendo un complemento de antigüedad consolidada de acuerdo con lo establecido en el I Convenio, lo continuarán percibiendo igual que hasta la fecha.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Disposición adicional novena. *Permiso de conducción.*

Cuando las bases del proceso selectivo lo establezcan como requisito, será necesario, para desempeñar el puesto, estar en posesión del permiso de conducción B en vigor.

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

En el supuesto de retirada o suspensión del permiso de conducir, cuando el desempeño del puesto de trabajo conlleve, de manera habitual, la necesidad de conducir vehículos, en tanto persista dicha retirada o suspensión, se aplicará lo siguiente:

1. Si la retirada o suspensión del permiso de conducir se extendiese hasta seis meses, a contar desde la fecha de efectos de la retirada o suspensión del permiso, la empresa acoplará a la persona en otro puesto de igual o inferior grupo profesional para cuyo desempeño no sea imprescindible que haga uso de un vehículo, con las retribuciones y demás condiciones inherentes al nuevo puesto. Este acoplamiento no conllevará indemnización alguna.
2. En el caso de que la duración de la suspensión sea mayor de seis meses, hasta doce meses máximo, la empresa podrá acoplar, en las mismas condiciones anteriores, si fuera posible.
3. Si no se pudiera acoplar, conforme al párrafo anterior, o si la duración de la retirada o suspensión del permiso fuera superior a doce meses, la persona trabajadora afectada podrá suspender el contrato de trabajo de mutuo acuerdo con la empresa, con reserva del puesto de trabajo vinculante para la empresa, o solicitar la excedencia voluntaria, durante el período de suspensión o retirada del permiso. El período máximo de suspensión de mutuo acuerdo será de tres años, transcurridos los cuales, podrá solicitar excedencia voluntaria de no haber recuperado el permiso. En cualquier caso, el reingreso sólo se podrá producir cuando haya recuperado el permiso de conducir.

La persona trabajadora a la que se le haya sido retirado o suspendido el permiso de conducir, cuando éste sea requisito imprescindible para desempeñar su puesto de trabajo conforme a lo establecido anteriormente, deberá comunicarlo a la empresa con carácter inmediato, acompañando el documento oficial en el que se especifique su duración. En caso contrario, la persona trabajadora podrá ser sancionada en los términos establecidos en el régimen sancionador del presente convenio colectivo.

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

Disposición adicional décima. *Incompatibilidad entre los pluses de distancia o locomoción y la subvención del abono de transporte de la Comunidad de Madrid.*

Siendo incompatible el plus de distancia y el plus de locomoción con el abono transporte, la persona trabajadora que venga percibiendo alguno de aquéllos podrá, en cualquier momento, solicitar su conversión para el disfrute de éste. Asimismo, en los supuestos de traslado forzoso previstos en el artículo 20 de este convenio colectivo, el trabajador deberá manifestar si opta por alguna de las indemnizaciones económicas previstas en él o por el referido abono transporte, entendiéndose que, si lo hace por la cantidad fijada a tanto alzado de acuerdo con la escala de kilómetros, perderá su derecho futuro a poder disfrutar de cualquier otra modalidad compensatoria por gastos de transporte.

La persona en posesión del abono transporte que opte por alguna de las indemnizaciones económicas previstas en el artículo 20 de este convenio colectivo deberá entregar el mismo a la dirección de recursos, no existiendo derecho al reembolso de cantidad alguna, o bien podrá mantener la posesión del mismo, en cuyo supuesto,

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

deberá reintegrar la cantidad que corresponda por la parte que haya abonado la empresa, desde la fecha del traslado hasta el 31 de diciembre.

Asimismo, aquellas personas trabajadoras que, por razones de su trabajo, en la actualidad tienen a su disposición el abono transporte de la denominada corona A podrán continuar utilizando el mismo sin abonar cantidad alguna o bien optar por el que les corresponda en función de su domicilio y centro o lugar de trabajo, en cuyo caso abonarán el porcentaje que, con carácter general, se señala en el artículo 91 del presente convenio colectivo.

Disposición adicional undécima. *Modificaciones de horario.*

En el supuesto de que la Administración de la Comunidad de Madrid redujese la jornada de trabajo para su personal durante la vigencia del presente convenio colectivo, la comisión paritaria evaluará la oportunidad de reducir, asimismo, la de Canal, adaptándola, como proceda, a la nueva situación, teniendo en cuenta las características propias de su organización laboral.

Disposición adicional duodécima. *Teletrabajo.*

Se incorpora al presente convenio el acuerdo de teletrabajo, una vez revisado por la comisión negociadora, como anexo IX.

Disposición adicional decimotercera. *Desconexión digital.*

Se garantiza el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras, especialmente de aquéllas que están en situación de teletrabajo, a fin de garantizar, fuera de la jornada laboral, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Para que la aplicación del derecho a la desconexión digital sea efectivo deben cumplirse los requisitos indicados a continuación:

– El cumplimiento de las funciones de todas las personas deberá desempeñarse dentro del horario establecido para la jornada laboral de manera eficaz, sin perjuicio de las medidas de flexibilidad horaria que se establezcan para favorecer la conciliación del personal.

– Se evitarán las comunicaciones fuera de la jornada laboral y en periodos de descanso como vacaciones, días de asuntos propios, puente anual, licencias, así como en reducciones de jornada, períodos de incapacidad o de suspensión por nacimiento de hijos. En todo caso, se reconoce el derecho de la persona trabajadora a no responder una vez finalizada la jornada, salvo que se den circunstancias excepcionales de urgencia que requieran una respuesta inmediata. En estos casos, se contactará preferentemente con la persona por vía telefónica para comunicarle la situación y que el tiempo empleado cuente como tiempo de trabajo efectivo.

Para facilitar el ejercicio de este derecho se recomienda a las personas trabajadoras dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico de «Ausente», indicando las fechas previsibles de la ausencia, así como la designación de la persona que le reemplaza en las funciones, y sus coordenadas de contacto mientras duren todas aquellas ausencias superiores a tres días.

La desconexión digital no será de aplicación a aquellas personas que se encuentren en situación de «Retén», conforme a lo establecido en el artículo 32 del convenio colectivo, ya que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, tienen la obligación de atender las comunicaciones de la empresa.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Disposición adicional decimocuarta. *Bases procesos selectivos.*

Con el objeto de intentar objetivar al máximo las bases de las convocatorias de los procesos selectivos, se crea una comisión de trabajo ad hoc que establecerá aquellas bases que puedan agruparse en función de similares requerimientos y contenidos, y aquéllas que deban ser específicas en función del puesto concreto a cubrir. Además, se determinarán también las bases de los puestos reservados para personas con discapacidad intelectual, donde se indicarán los requisitos de acceso a los mismos.

La composición será paritaria, y estará formada por tres miembros de cada representación, social y de empresa. El trabajo final deberá realizarse durante la vigencia del III convenio, y sus decisiones acordadas se irán aplicando en los procesos selectivos conforme se alcancen los acuerdos.

Disposición adicional decimoquinta. *Tasas de reposición y procedimientos de traslado.*

Se habilita a la comisión paritaria para estudiar otros procedimientos de traslado adicionales en el caso de que desparezcan las exigencias de tasas de reposición de efectivos que condicionan la cobertura de vacantes en la empresa.

En las convocatorias de procesos del turno de traslado sin prueba de conocimientos se indicará expresamente que, para el caso en que se quede vacante tras la adjudicación de los puestos alguno idéntico a los convocados, y si hubiera habido solicitudes no otorgadas para los mismos, durante la reunión de la comisión de traslados se adjudicarán las vacantes a las siguientes candidaturas que lo hubieran solicitada, por el mismo orden aplicado para la adjudicación de la plaza inicial.

Disposición adicional decimosexta. *LGTBI.*

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y en el R.D. 1026/2024, de 8 de octubre, en Canal de Isabel II, se garantiza el respeto a la identidad de género de las personas trabajadoras, la inclusión laboral de todas las personas, adoptando medidas y procedimientos para prevenir y actuar frente al acoso y la discriminación.

En este sentido, ambas partes consideran que es de aplicación en Canal de Isabel II, SAMP, lo previsto en el anexo V del VII convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 25 de septiembre de 2025, al haber sido esta empresa parte integrante de la comisión negociadora y firmante de dicho acuerdo. Todo ello, con excepción del procedimiento a aplicar que sería el recogido en el anexo VIII del presente convenio relativo al protocolo de actuación frente al acoso psicológico en el trabajo.

Disposición adicional decimoséptima. *Código ético y de conducta de Canal de Isabel II.*

Canal de Isabel II, SAMP, dispone de un código ético y de conducta y de una política de cumplimiento que estará siempre accesible a las personas trabajadoras de la empresa a través de los medios electrónicos disponibles en la misma. Todo el personal tiene que conocer y cumplir tanto el contenido del código ético y de conducta como la política de cumplimiento aprobados por la empresa.

Disposición adicional decimooctava.

La empresa y los representantes de los trabajadores mantienen el acuerdo de aplicación del sistema de retribución flexible alcanzado en el I Convenio Colectivo.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Disposición adicional decimonovena.

Durante la vigencia del convenio se constituirá una comisión paritaria para estudiar aquellos centros de trabajo de difícil acceso con transporte público, y posibles ayudas para las personas que deben desplazarse a los mismos.

Disposición adicional vigésima.

Durante la vigencia del convenio, la comisión paritaria estudiará qué criterios de aplicación del concepto de cambio de puesto de trabajo puedan establecerse a futuro en el artículo del incentivo de productividad, en relación a los cambios voluntarios dentro de un mismo nivel salarial o retribución total.

No obstante, hasta que la comisión paritaria acuerde unos nuevos criterios, se mantendrán los siguientes:

Cambios de centro de trabajo o de unidad productiva. El cómputo de los 5, o 9, años no se interrumpirá cuando se produzca un cambio a otro centro de trabajo o a otra unidad productiva, que no suponga cambio de puesto de trabajo.

Concatenación de contratos de trabajo. El cómputo de los 5, o 9, años no se interrumpirá cuando, dentro del período de los siete, o doce, últimos años, a contar desde el último día del año de valoración, respectivamente, el puesto de trabajo se haya desempeñado durante, al menos, 5, o 9, años, con o sin solución de continuidad.

Trabajos de grupo superior. El período de realización de trabajos de grupo superior sí computará para cumplir el requisito de 5, o 9, años de prestación de servicios efectivos en el puesto de trabajo de origen.

Reclasificaciones y evoluciones profesionales. En los supuestos de reclasificación profesional y de evolución profesional establecidas en el convenio colectivo, para cumplir el requisito de 5, o 9, años, sí se computarán los tiempos de desempeño en el puesto de origen y en el nuevo puesto.

Se considera «nueva incorporación» el ingreso en la plantilla de Canal de Isabel II, SA, por primera vez, y también el ingreso en la plantilla de Canal de Isabel II SA, después de haber transcurrido 6 años, contados desde la extinción de la anterior relación contractual.

Disposición adicional vigesimoprimera.

Se establece un fondo con un importe máximo disponible, y pendiente de reintegros, de 500.000 euros para conceder préstamos sin intereses, en las siguientes condiciones:

Podrán ser beneficiarios los trabajadores fijos de plantilla en activo con una antigüedad mínima de un año.

Vigente un préstamo concedido, no podrá solicitarse otro por ninguna otra causa.

Se constituirá una comisión a los efectos de analizar las solicitudes presentadas, que estará compuesta por tres personas representando a la dirección de recursos y tres en representación del comité de empresa. La solicitud deberá ir acompañada de los documentos que justifiquen la petición. Las solicitudes se atenderán por estricto orden de entrada en el correo electrónico que se habilitará al efecto. La comisión podrá recabar la documentación que precise antes de la resolución definitiva.

Las causas para la concesión de los préstamos serán las siguientes: compra de la primera vivienda, con un importe máximo de 25.000 euros y un fondo máximo de 400.000 euros, o gastos extraordinarios a justificar, con un importe máximo de 8.000 euros y un fondo máximo de 100.000 euros. No se atenderá ninguna petición si no existiera saldo pendiente en el fondo, restableciéndose la concesión en caso de disponer de saldo suficiente. Transcurrida la mitad de la vigencia del convenio, y a la vista de la aplicación de estos préstamos, la comisión paritaria podrá acordar cambios en los

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

importes y distribución del fondo máximo entre las causas, dentro del máximo total del primer párrafo.

El plazo máximo de reintegro del capital será de setenta y dos meses para los de la primera vivienda, y de treinta y seis meses para los de gastos extraordinarios, a partir del mes siguiente a la concesión. Los reintegros serán descontados de la nómina de la persona trabajadora, y llevarán la imputación del rendimiento en especie que determine, en cada momento, la legislación fiscal vigente. Se podrán realizar reintegros parciales o cancelaciones anticipadas.

En los supuestos en que no se devenguen haberes mensuales, la persona deberá cancelar íntegramente el capital pendiente en el plazo de un mes. No obstante, en caso de suspensión del contrato de trabajo por motivo de licencia sin sueldo, nacimiento de hijo, situación de riesgo de embarazo o lactancia, prestaciones CUME, y bajas médicas de más de doce meses de duración, la persona podrá, a su elección, cancelar el capital pendiente, o notificar una cuenta bancaria para domiciliación del pago mensual.

Para los años 2026, 2027 y 2028, excepcionalmente, habrá un importe concedible complementario de 100.000 euros cada año para los de primera vivienda, y de 50.000 euros para los de gastos extraordinarios, que no computará para el fondo máximo concedido establecido en esta disposición.

Disposición adicional vigesimosegunda. *Efectos económicos.*

Los importes derivados de la aplicación del artículo 57.5.2.d) por participación en los tribunales calificadores, y del artículo 70 por formadores internos, se aplicarán desde la fecha de publicación del convenio en el «Boletín Oficial del Estado». Desde esa misma fecha se aplicará lo dispuesto en el artículo 35.1.h.

Disposición adicional vigesimotercera. *Flexibilidad y cortesía.*

Durante la vigencia del convenio, se constituirá una comisión de trabajo para analizar la posibilidad de incorporar nuevas medidas de flexibilidad en la entrada y salida, o de cortesía en la entrada, en servicios y áreas que no las tuvieran en la actualidad, dependiendo del tipo de prestación y cobertura entre los distintos turnos, siempre que los relevos y solapes existentes lo permitan.

Disposición adicional vigesimocuarta. *Adaptaciones de jornada.*

Durante la vigencia del convenio, se habilita a la comisión paritaria para negociar, acordar y desarrollar el establecimiento de los términos del ejercicio dentro de la empresa de las adaptaciones del párrafo cuarto del artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores, así como los procedimientos y condiciones de aplicación.

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

Las actividades principales de Canal de Isabel II constituyen servicios esenciales y se prestan sin interrupción las 24 horas del día con los mismos estándares de calidad y garantía del suministro, lo que hace que determinadas tareas de la empresa tengan que organizarse en turnos de 24 horas. No obstante, en los últimos años, Canal de Isabel II ha hecho una gran inversión en tecnología, lo que ha permitido automatizar y gestionar en remoto muchos procesos, tras la inversión consiguiente también en los aspectos operativos.

Desde la perspectiva de la seguridad y salud, el trabajo en el turno de noche presenta un nivel de riesgos más alto en el desarrollo de las tareas, una evidente afectación al descanso y la salud del trabajador y, por último, y con carácter general, dificulta la conciliación de la actividad laboral con la vida personal y familiar.

Por todo ello, Canal de Isabel II sigue haciendo un esfuerzo para reducir o incluso suprimir los trabajos en turno de noche en todos aquellos centros de trabajo,

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

instalaciones, servicios o unidades en los que esta medida sea compatible con la prestación del servicio.

A este respecto, la representación de los trabajadores y la empresa están de acuerdo en que la reducción o supresión del turno de noche es una medida organizativa técnicamente posible en muchos servicios y beneficiosa para los trabajadores, acordándose que pueda ir acometiéndose en las unidades en las que sea compatible con la prestación del servicio con sujeción a las siguientes condiciones:

– La aplicación de esta medida a las unidades de la empresa donde sea factible, deberá ser aprobada por la comisión paritaria.

– Los trabajadores continuarán percibiendo el complemento de turnicidad que vinieran percibiendo salvo que por traslado voluntario o promoción pasen a otro puesto que no hubiera estado sujeto a turno de noche.

– La parte de jornada que deje de realizarse en el turno de noche pasará a desarrollarse en los turnos de mañana y tarde en el mismo o distinto área de la empresa.

– Si como consecuencia de esta reorganización de los trabajos fuera necesario o conveniente cambiar la adscripción de trabajadores de un área de la empresa a otra se seguirán los siguientes criterios de prioridad:

1. Cambios de adscripción de puestos vacantes.
2. Cambios de área de adscripción que no impliquen modificación del centro de trabajo.
3. Traslados voluntarios.
4. Reducción al mínimo imprescindible del número de traslados forzosos derivados de esta reorganización. En cualquier caso, para llevar a cabo traslados forzosos como consecuencia de esta reorganización del turno de noche será necesaria la conformidad del Comité de Empresa.

Disposición transitoria segunda. *Evolución de puestos de trabajo de la clasificación profesional.*

1. Se acuerda la conversión de operadores de ordenador, según las necesidades y la evolución de las funciones necesarias en las unidades en que se encuentran:

a) en las subdirecciones de telecontrol y de sistemas informáticos: a técnico de red.
b) en la subdirección de depuración y medio ambiente: a técnico de instrumentación y comunicaciones.

2. Se acuerda la integración de los técnicos de instrumentación y técnicos de comunicaciones como técnicos de instrumentación y comunicaciones.
3. La empresa impartirá la formación necesaria, antes del 31 de diciembre de 2026, para que las personas trabajadoras afectadas por los apartados 1 y 2 adquieran las habilidades y competencias que les permitan asumir las nuevas funciones de cada puesto. Una vez finalizado este periodo formativo, el colectivo de personas trabajadoras afectadas pasará a integrase en el nuevo puesto con fecha de efectos 1 de enero de 2027. A partir de ese momento desarrollarán íntegramente las funciones de los nuevos puestos, quedando encuadrados en la nueva clasificación profesional correspondiente.
4. También se acuerda que los puestos de capataz de red del área de explotación de presas y pozos se reconviertan en capataces de captación a partir de la fecha de publicación del convenio en el BOE. Las personas que ocupan esos puestos con carácter indefinido mantendrán el derecho a presentarse a turno de traslado para puestos de capataz de red.

Los puestos reconvertidos en capataces de captación que se encuentren vacantes en el momento de la publicación del convenio en el «Boletín Oficial del Estado» se convocarán a turno de traslado con prueba de conocimientos, al que se podrán presentar los capataces de red.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

5. Sin necesidad de capacitación específica, como resultado de una nueva valoración de sus funciones, se acuerda la reclasificación de los siguientes puestos, con efectos a partir de la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado»:

a) de telefonista a operador de cobros.
b) de lector a verificador de consumos.
c) los puestos de jefe de equipo de almacén, jefe de equipo auxiliar de facturación y jefe de equipo tomador de muestras, y el de oficial de verificación de contadores quedan encuadrados como se dispone en el anexo IV.
d) se redenominan el puesto de encargado de explotación EDAR/ETAP a encargado EDAR/ETAP, y el de técnico D a técnico intermedio PRL.

Disposición transitoria tercera. *Productividad.*

Se abonará, tras la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del convenio, un 0,5% adicional del incentivo de productividad a aquellas personas que hubieran cumplido en 2024 el requisito de permanecer un tiempo igual o superior a nueve años en el mismo puesto, y siempre que cumplan el resto de los requisitos establecidos en el último párrafo del artículo 78.3.

Así mismo, el 1,5% adicional por la permanencia en un tiempo igual o superior a nueve años en el mismo puesto se irá devengando, durante la vigencia de este convenio, a razón de un 0,5% para las personas que cumplan los requisitos en 2025, el 1% en 2026, y el 1,5% a partir del cumplimiento de los requisitos en 2027.

Disposición transitoria cuarta. *Plus transitorio oficial corte de agua.*

Dadas las especiales características de este puesto, y su posible evolución durante la vigencia de este convenio, las personas trabajadoras recibirán la cantidad anual de 804,06 euros mientras desempeñen dicho puesto.

Este complemento es compatible con otros que puedan corresponder.

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

Disposición final. *Entrada en vigor.*

Estando establecida la vigencia de este convenio desde el 1 de enero de 2025 con carácter general, a la firma del acuerdo serán de aplicación las siguientes disposiciones:

– artículo 27. Fiestas y descanso semanal.
– artículo 62. Lista de espera, en particular a las listas de espera vigentes a esa fecha, y las que se generen a partir de la misma.
– Disposición adicional duodécima.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO I

Salario base

	Año 2025 – Euros
Personal de Estructura	
Todos los niveles.	22.129,10
Titulados Universitarios	
Titulado Universitario A.	21.487,62
Titulado Universitario B.	20.846,28
Mandos Intermedios	
Mando Intermedio A.	20.204,66
Mando Intermedio B.	19.628,14
Personal Técnico	
Técnico A.	21.487,62
Técnico B.	20.846,28
Técnico C.	20.204,66
Técnico D.	19.628,14
Personal de Administración	
Administrativo A.	19.114,90
Administrativo B1.	18.666,06
Administrativo B2.	18.666,06
Personal de Oficios	
Oficial A.	19.114,90
Oficial B1.	18.666,06
Oficial B2.	18.666,06
Personal Auxiliar	
Auxiliar A.	18.204,20
Auxiliar B.	18.204,20

ANEXO II

Complemento de reclasificación

	2025 – Euros
Personal de Estructura	
Apoyo Estructura 2.	6.397,92
Apoyo Estructura 1.	11.858,04

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

	2025 – Euros
Titulados Universitarios	
Titulado Universitario A.	20.642,04
Titulado Universitario B.	16.428,72
Mandos Intermedios	
Mando Intermedio A.	17.070,48
Mando Intermedio B.	14.400,60
Personal Técnico	
Técnico A.	20.642,04
Técnico B.	16.428,72
Técnico C.	13.823,88
Técnico D.	12.777,24
Personal de Administración	
Administrativo A.	11.682,84
Administrativo B1.	10.507,80
Administrativo B2.	8.884,68
Personal de Oficios	
Oficial A.	11.682,84
Oficial B1.	10.507,80
Oficial B2.	8.884,68
Personal Auxiliar	
Auxiliar A.	9.346,68
Auxiliar B.	7.733,88

ANEXO III

Complemento específico estructura

Nivel	Año 2025 – Euros
1	9.875,76
2	21.360,84
3	34.891,44
4	43.523,28
5	54.012,48
6	66.718,20
7	74.129,64

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO IV

Grupos profesionales

Grupo profesional		Áreas funcionales		
Denominación	Subgrupo	Técnica	Administrativa	Operaria
Estructura y apoyo a estructura.	A			
	B			
Titulados universitarios.	A	titulado superior. enfermero especialista en enfermería del trabajo.	titulado superior.	
	B	titulado medio.	titulado medio.	
Mandos intermedios.	A			encargado jardines. encargado electromecánico. encargado eléctrico. encargado red de distribución. encargado captación. encargado E.D.A.R./E.T.A.P. encargado de gestión de vehículos.
	B		jefe equipo administrativo comercial. jefe equipo administrativo. jefe equipo almacén. jefe equipo auxiliar facturación. jefe equipo tomador de muestras.	capataz mantenimiento de edificios. capataz electromecánico. capataz eléctrico. capataz jardines. capataz red. capataz inspección. capataz explotación EDAR/ETAP. capataz reconocimiento de fincas. capataz comunicaciones. capataz captación.
Personal técnico.	A	técnico programador sistemas. técnico analista programador. técnico prensa e imagen.		
	B	técnico soporte microinformático. técnico autoprotección. técnico electrónico en sistemas.		
	C	técnico fraude. técnico red. técnico instrumentación Y comunicaciones. técnico productos microinformática.		
	D	técnico instrumentación. técnico comunicaciones. técnico electromecánico. técnico peritación. técnico analista laboratorio. técnico delineante. técnico informático. técnico intermedio de PRL. técnico edición y diseño.		

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Grupo profesional		Áreas funcionales		
Denominación	Subgrupo	Técnica	Administrativa	Operaria
Administrativos.	A	operador ordenador.	administrativo comercial. administrativos. verificador de consumos. secretaria de subdirección. secretaria de dirección. secretaria de presidencia/ gerencia.	
	B1		almacenero. operador de cobros. tomador de muestras.	
	B2		auxiliar servicios generales.	
Oficiales.	A			oficial climatización y mantenimiento. oficial mecánico. oficial eléctrico. oficial electrónico. oficial apoyo red. oficial inspector de fincas. oficial vigilante de obras. oficial electromecánico. oficial operación. oficial de verificación de contadores. oficial servicios comerciales. oficial construcción y obra civil.
	B1			oficial corte de agua. conductor de maquinaria. oficial mecánico de vehículos.
	B2			oficial mantenimiento edificios. conductor. vigilante galerías.
Personal auxiliar.	A		archivo. laborante. auxiliar fotocopias.	
	B			peón depuración.

ANEXO V

Tabla de polivalencias

La correspondencia entre los puestos de trabajo que a continuación se señala lo es a los únicos efectos de un correcto aprovechamiento de la jornada laboral, por ello la realización de las diferentes actividades no tendrá la consideración ni de movilidad funcional ni de desempeño de funciones de superior o de inferior categoría profesional, al entender las mismas como accesorias y no autónomas de la que se ostenta. Igualmente, a estos efectos, se consideran respetados los derechos profesionales y económicos del trabajador, de ahí que, de su realización, no se deducirá retribución complementaría alguna.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Grupo profesional	Área de actividad	Puestos de trabajo de desempeño habitual	Puesto/s de trabajo a efectos de polivalencia
Técnicos.	informática.	téc. program. de sistemas.	téc. de sist. de microinformática. téc. de productos microinformáticos.
		téc. de sistemas microinformáticos.	téc. program. de sistemas. téc. de productos microinformáticos.
		téc. de product. microinformáticos.	téc. program. de sistemas. téc. de sistemas microinformáticos.
		analista programador.	téc. program. de sistemas. téc. de sistemas microinformáticos. téc. product. microinformáticos.
	electrónica.	téc. esp. en instrumentación.	téc. esp. en comunicaciones.
		téc. esp. en comunicaciones.	téc. esp. en instrumentación.
		téc. esp. en instrument. y comunic.	téc. esp. en instrumentación. téc. esp. en comunicación.
		téc. esp. en sistemas.	téc. esp. en instrumentación. téc. esp. en comunicación. téc. esp. en instrum. y comunicación.
Auxiliares.	laboratorio.	tomador de muestras.	laborante.
		laborante.	tomador de muestras.
Oficios.	conducción.	conductor maquinaria pesada.	conductor.
		conductor. (si tiene el permiso de conducir correspondiente).	conductor maquinaria pesada.
Oficios administrativo.	comercial.	oficial de corte de agua.	inspector de fincas.
Mandos intermedios.	explotación infraestructuras.	encargado red de distribución.	encargado de captación.
		encargado de captación.	encargado red de distribución.
		capataz de red.	capataz de captación.
		capataz de captación.	capataz de red.
	comercial.	capataz de reconocimiento de fincas.	capataz de inspección.

ANEXO VI

Compromiso de garantías individuales

Se mantiene en vigor el compromiso de garantías individuales de 30 de abril de 2010, que contiene el anexo VIII de I convenio colectivo de Canal de Isabel II, SA, publicado en el BOE núm. 26 de 31 de enero de 2017 mediante resolución de 18 de enero de 2017, de la Dirección General de Empleo.

ANEXO VII

Puestos sujetos a reconocimiento médico obligatorio

De acuerdo con lo establecido en el de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los puestos de trabajo que estén expuestos a determinados riesgos llevan aparejado un reforzamiento del deber de la empresa de velar por la salud de las personas trabajadoras que los ocupan.

Desde esa perspectiva, se acuerda que estarán sujetos a examen de salud obligatorio previo a la incorporación al puesto y de revisión con carácter anual los

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

trabajadores que ocupen o vayan a ocupar puestos de trabajo que contemplen actividades con los siguientes riesgos objetivos habituales para la salud de la persona trabajadora a los que puedan estar especialmente expuestos:

– Químicos (laboratorios y operaciones), teniendo en cuenta las características personales de la persona, su estado biológico y su posible situación de discapacidad, y la naturaleza del agente, pudiendo presentar o desarrollar una espacial sensibilidad al mismo.
– Ruido con niveles de exposición diaria superiores a 80 dB(A).
– Trabajos en espacios confinados.
– Trabajos en altura.
– Personas que hayan estado expuestas a amianto según plan de trabajo en su momento.
– Trabajo en turno de noche.

Los puestos de trabajo que cumplen estas características son:

– Administrativos incidencias (call center).
– Capataz eléctrico (conservación infraestructuras y gestión recursos hídricos).
– Capataz electromecánico (conservación infraestructuras, ETAP y EDAR).
– Capataz de explotación EDAR y ETAP.
– Capataz de red (conservación infraestructuras y construcción).
– Capataz mecánico EDAR.
– Conductores de maquinaria (conservación infraestructuras y gestión comercial).
– Jefe de equipo analista de laboratorio especialmente sensibles.
– Laborante especialmente sensible.
– Oficial eléctrico.
– Oficial electromecánico.
– Oficial electrónico (EDAR y presas).
– Oficial mecánico.
– Oficial operación.
– Oficial apoyo red (conservación infraestructuras y construcción).
– Oficial verificador de contadores.
– Oficial vigilante de obras (conservación infraestructuras y construcción).
– Peón depuración.
– Responsable centro de control.
– Supervisor centro de control.
– Técnico Analista Laboratorio especialmente sensible.
– Técnico de red (centro de control).
– Técnico Instrumentación especialmente sensible (análisis instrumental).
– Titulados y puestos de trabajo de apoyo a estructura especialmente sensibles (calidad de las aguas).
– Vigilante de galerías.

Corresponde al Comité de Seguridad y Salud la actualización de este anexo de acuerdo con la revisión de las evaluaciones de riesgos de los diferentes puestos de trabajo de la empresa.

ANEXO VIII

Protocolo de actuación frente al acoso psicológico en el trabajo

Preámbulo y justificación

Tanto la Constitución española de 1978 como la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, así como otras normativas en vigor, entre las que se encuentra la Ley 5/2005 de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Comunidad de Madrid, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 3/2016, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid, contienen regulación relativa la materia de acoso en el más amplio sentido de la palabra.

El acoso, producido en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, se considera un riesgo laboral de carácter psicosocial. Este riesgo se deriva de las relaciones interpersonales entre las personas trabajadoras de la organización.

Por otra parte, la vulneración de derechos fundamentales como el de la igualdad de trato; no discriminación; dignidad en el trabajo; intimidad e integridad; llevan a considerar como infracciones graves o muy graves los actos o conductas contrarios a los mismos.

Sinónimos como mobbing, acoso psicológico, hostigamiento psicosocial, psicoterror social o acoso moral, se utilizan indistintamente para definir una situación laboral en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, sistemática y prolongada en el tiempo sobre otra u otras personas en el lugar del trabajo.

Las conductas de acoso pueden dirigirse hacia una o más personas, por parte de otra u otras personas, sin distinción de nivel jerárquico y en sentido ascendente, descendente u horizontal.

Esta violencia se concreta en diferentes conductas (actitudes, palabras, gestos, escritos, etc.), realizadas con carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, con intención de atentar contra la personalidad, dignidad, intimidad, integridad física o psíquica de la persona acosada.

La situación de hostigamiento mantenido en el tiempo acaba poniendo en peligro la salud, seguridad y empleo de la víctima o víctimas. Simultáneamente impacta de forma negativa sobre la productividad y degrada el clima laboral.

Para que esta situación de conflicto se materialice, se precisa la existencia de un escenario de asimetría de poder en la empresa entre la parte acosadora y la víctima; asimetría de tipo formal por dependencia jerárquica o bien informal por posición de liderazgo de la parte acosadora (mayor experiencia, conexiones sociales, alianzas, antigüedad en la empresa…). Desde esta posición de poder de la parte acosadora, la persona acosada se encuentra en situación de vulnerabilidad que inhibe su capacidad de respuesta adecuada ante la situación de acoso.

Con este protocolo se pretende desarrollar el instrumento general de actuación frente a todo tipo de acoso (psicológico, sexual, por razón de sexo, orientación sexual o discriminatorio) en el trabajo, a implantar con el fin de asegurar que todo el personal de Canal de Isabel II disfrute de un entorno de trabajo en que la dignidad de la persona se constituya como principio de actuación, de forma que se vea respetada y su salud protegida.

El protocolo se establece desde una perspectiva preventiva y de actuación en las fases más tempranas del problema que permita detectar, denunciar, sancionar y erradicar el acoso en el trabajo, así como pautas para la recuperación del proyecto de vida personal y profesional de las personas que lo sufran.

En Canal de Isabel II nos comprometemos explícita y firmemente a no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza, además de otras causas de acoso o discriminación, siguiendo, por lo tanto, una política de «tolerancia cero».

Objeto y ámbito de aplicación

El objeto de este protocolo es establecer el procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir cualquiera de las modalidades de acoso establecidas en los apartados siguientes, de forma que se pueda actuar de forma preventiva, implantando una cultura, a través de la cual se puedan identificar situaciones de acoso,

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

facilitando la denuncia por parte de la persona acosada en la fase más temprana del proceso.

Del mismo modo, se pretende determinar las actuaciones necesarias para la investigación, análisis y, en su caso, sanción de los hechos.

El protocolo de actuación será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Canal de Isabel II, quedando integrado en el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, debiendo ser divulgado a toda la empresa.

Quedan excluidas del ámbito de aplicación de este protocolo las empresas externas contratadas por Canal de Isabel II, debiendo ser informadas de la existencia y obligación de cumplimiento de este protocolo frente a las distintas modalidades de acoso. En el supuesto de que se produjera un caso de acoso entre empleados de esta empresa y personal de una empresa externa, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial previsto en la legislación de prevención de riesgos laborales, debiendo producirse comunicación recíproca, a fin de acordar la forma de abordarlo.

Definiciones

En el ámbito de este protocolo de actuación frente al acoso en el trabajo, serán de aplicación las siguientes definiciones:

– Acoso psicológico o moral en el trabajo: siguiendo la definición de la exposición de motivos de la Ley Orgánica 5/2010, del Código Penal, se considera acoso psicológico o moral «la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra u otras que actúan frente a aquélla o aquéllas desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud. Sin la intención de ser exhaustivos, se consideran conductas merecedoras de reproche ético y jurídico las siguientes, en tanto en cuanto se mantenga la NTP 476:

Ataques a la víctima con medidas organizacionales:

– El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
– Cambiar la ubicación de una persona separándola de sus compañeros.
– Prohibir a los compañeros que hablen con una persona.
– Obligar a ejecutar tareas en contra de la conciencia del trabajador.
– Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
– Cuestionar las decisiones de una persona.
– No asignar tareas a una persona.
– Asignar tareas sin sentido.
– Asignar tareas muy por debajo de sus capacidades.
– Asignar tareas degradantes.

Ataques a las relaciones de la víctima con aislamiento social:

– Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
– Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas o gestos.
– Rehusar la comunicación con una persona no comunicándose directamente con ella.
– No dirigir la palabra a una persona.
– Tratar a una persona como si no existiera.

Ataques a la vida privada de la víctima:

– Criticas permanentes a la vida privada de una persona.
– Terror telefónico o por correo electrónico.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

– Hacer parecer estúpida a una persona.
– Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
– Mofarse de las discapacidades de una persona.
– Imitar los gestos, voces… de una persona.
– Mofarse de la vida privada de una persona.
– Establecer rumores, hablar mal de una persona.

Violencia física:

– Amenazas de violencia física.
– Maltrato físico, uso de violencia menor.

Ataques a las actitudes de la víctima:

– Ataques a las actitudes y creencias políticas.
– Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
– Mofarse de la nacionalidad de la víctima o de su orientación sexual.

Agresiones verbales:

– Gritar, insultar, faltar al respeto.
– Criticas permanentes del trabajo de la persona.
– Amenazas verbales.
– No comunicación.
– Utilizar selectivamente la comunicación solo para reprender y amonestar.

Rumores:

– Hablar mal de la persona a su espalda.
– Difusión de rumores.

• Acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual: se considera sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo u orientación sexual se define como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Serán consideradas conductas susceptibles de ser calificadas como acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual, entre otras, las siguientes:

Acoso sexual y acoso por razón de sexo u orientación sexual:

• Chantaje sexual.
• Acoso sexual ambiental.
• Ofertas sexuales, violencia sexual.
• Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos, o sobre diversidad sexual.
• Comentarios sexistas sobre personas basados en prejuicios de género o de diversidad sexual.
• Demérito de la valía personal o profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
• Conductas hostiles hacia quienes ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
• Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo, género, u orientación sexual.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

• Demérito de la valía personal o profesional por el hecho de ser mujer, u otras orientaciones sexuales.

– Acoso discriminatorio: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la ley (por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia grupo familiar), con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Expresamente se incluyen las discriminaciones por la condición LGTBI y trans específicamente.

Entre otras, se pueden considerar las siguientes conductas:

Acoso discriminatorio:

• Comentarios o comportamientos racistas.
• Comentarios contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo.
• Comentarios degradantes de la valía personal o profesional de las personas discapacitadas.
• Comentarios peyorativos de las personas maduras o jóvenes.
• Comentarios homófobos incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas por su orientación sexual.

Principios de actuación.

Canal de Isabel II se compromete a actuar de conformidad con los siguientes principios con el fin de asegurar un ambiente de trabajo psicológicamente saludable:

1. A evaluar e identificar riesgos psicosociales, permitiendo detectar, de forma tempana, situaciones de violencia laboral de baja intensidad y corta duración.
2. A diseñar trabajos con un nivel adecuado de demanda, control del trabajador sobre su propio trabajo, posibilidades de decisión, nivel de autonomía, participación en círculos de calidad.
3. A establecer un sistema de liderazgo-dirección, mejorando los estilos de gestión, diseñando sistemas de motivación y facilitando la comunicación.
4. A organizar seminarios y cursos, con el objeto de identificar factores que puedan generar reclamaciones por acoso y canalizar adecuadamente las posibles quejas. Se elaborarán estrategias de sensibilización y formación dirigidas a jefes de área, responsables de equipos y representantes sindicales, con el objetivo de formar en el reconocimiento de conflictos y en los procedimientos establecidos en este protocolo de actuación frente al acoso.
5. A establecer estándares morales de la organización, señalando las conductas inaceptables, injustas e intolerables, recogidas en el punto 3.3 «relación con empleados» del código ético y de conducta de la empresa.
6. A garantizar la implantación de este protocolo, que estará integrado en el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales de la empresa.

El responsable de la implantación y el seguimiento será la dirección de recursos, contando con la participación activa de los delegados de prevención, los trabajadores designados y los técnicos de prevención.

7. A garantizar la difusión de este protocolo, de manera que llegue a todos los empleados, y a hacerlo público en la intranet, colocándolo en un lugar visible y accesible y con la posibilidad de descargarlo desde la página.

Desde la dirección de recursos, se mantendrá la comunicación del protocolo a todo el personal y se invitará a utilizarlo si se tiene conocimiento o se sienten víctimas de situación de esta naturaleza.

8. Compromiso de asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y resolver las consecuencias derivadas de este tipo de conductas de acoso, tanto a nivel de formación e información como organizaciones.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Además de estos principios, las personas trabajadoras de Canal tendrán los siguientes derechos y obligaciones:

1. Cualquier persona tiene la obligación de poner en conocimiento de la dirección de recursos los casos de posible acoso que conozca, así como informar de conductas que puedan representar incumplimiento del código ético y las normas de convivencia, hacia uno mismo o terceros.
2. Todo el personal estará obligado a colaborar en la resolución interna de los conflictos, en la medida en que se le requiera, de forma positiva y constructiva, aportando la información y las pruebas de que disponga y que puedan contribuir a esclarecer los incidentes acaecidos en el entorno del trabajo.
3. La persona que considere que ha sido objeto de acoso tendrá derecho a presentar queja, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles y/o penales que pueda ejercer.
4. La empresa, a través de la dirección responsable, proporcionará a las partes implicadas, ante una queja en materia de acoso, la asistencia que corresponda incluido el asesoramiento, intentando una resolución del conflicto entre las partes implicadas, informando al servicio de prevención para la evaluación e identificación de riesgos psico-sociales.
5. La dirección responsable estará obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de acoso.
6. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que la empresa proceda con la discreción necesaria para proteger su intimidad y su dignidad, para lo que se deberán realizar las diligencias con la mayor prudencia y respeto, sin que puedan recibir un trato desfavorable por este motivo.
7. Las personas que intervengan en el procedimiento deben guardar absoluto confidencialidad y reserva.
8. Las personas trabajadoras tendrán garantizada la indemnidad, entendida como la protección frente a represalias de terceros por ejercitar su derecho a denunciar situaciones de acoso.

Procedimiento.

1. Iniciación.

El procedimiento se iniciará a partir de la presentación de una solicitud o denuncia, cuyo modelo está recogido en el presente protocolo, que deberá dirigirse a la dirección de correo electrónico comunicacion.acoso@canal.madrid, o bien a través de la línea ética prevista en la página web de la empresa, también incluida en Tú&Canal, o a través del servicio de prevención. Igualmente, se podrá presentar en sobre cerrado dirigido a la dirección de recursos, competente para su tramitación, en cuya portada figurará la identificación de la persona que la formula, con todos los documentos que se estimen necesarios, siempre que sea posible el registro de la misma, para garantizar la confidencialidad.

La dirección de recursos llevará un libro-registro de las denuncias recibidas con la actualización de la información y actuaciones que se pudieran haber derivado. Transcurridos cuatro años desde la denuncia, se destruirá la información de las mismas.

Podrán iniciar el procedimiento:

– La persona afectada o su representante legal, que también podrá optar por presentar una denuncia por vía judicial, en cuyo caso quedará en suspenso cualquier actuación interna hasta que la autoridad judicial correspondiente dicte resolución definitiva.

– Los delegados de prevención y los representantes de los empleados; los delegados sindicales estarán legitimados en relación con los miembros de su sección sindical.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

– Cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de una presunta conducta de acoso en el entorno laboral.
– El jefe de la unidad afectada.
– El servicio de prevención.

La denuncia deberá contener, como datos mínimos:

– Nombre, apellidos, DNI, domicilio a efecto de notificaciones, teléfono, dirección de correo electrónico, etc., del denunciante.
– En el supuesto de no coincidir el denunciante con la persona afectada, identificación de esta, relacionando la fuente o forma en que se tuvo conocimiento.
– Descripción de los hechos, aportación de documentos, propuesta de testigos, etc.

En el supuesto de que no coincida el denunciante con la persona afectada, los autores, participantes, fecha, lugar y momento en que se produjo, reacciones y consecuencias.
– Consentimiento del afectado de no ser éste el que formule la denuncia.
– Identificación del presunto acosador.

La dirección de recursos, a través de su equipo técnico de actuación, tras un primer análisis objetivo de los datos aportados por el denunciante, incluyendo la posible recopilación de documentación o información añadida, podrá, en el plazo máximo de cinco días hábiles:

A) No admitir a trámite la denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas para considerarse acoso, por resultar evidente que los hechos planteados no pertenecen al ámbito de este protocolo.
En este caso, previa comunicación al denunciante, se informará al servicio de prevención para la evaluación e identificación de riesgos psicosociales, y, si fuera preciso, este servicio prestará asistencia y apoyo para facilitar la posible resolución del conflicto entre las partes implicadas.
B) Ordenar la correspondiente investigación a través de los medios profesionales externos que resulten más idóneos por razón de la materia de que se trata. En ese mismo momento, comunicará la existencia de la denuncia y encargará la investigación al comité asesor del presente protocolo.

2. Comité asesor.

El comité asesor estará constituido por cinco miembros, con sus respectivos suplentes:

– Dos representantes de la empresa, designados por la dirección de recursos.
– Dos representantes de los trabajadores, designados por el comité de empresa.
– Un secretario, con la condición de licenciatura o grado en derecho, con voz, pero sin voto, que tendrá como funciones levantar acta de las sesiones, asesorar en los aspectos jurídicos al comité y elaborar el informe de valoración.

Como presidente actuará uno de los miembros, que será elegido por votación, siendo su función moderar los debates.
De la constitución del comité asesor se levantará acta, en la que constarán sus miembros titulares y suplentes; en esa misma reunión constitutiva se designará el presidente. Cualquier modificación de sus integrantes o del designado como presidente se reflejará, igualmente, en un acta redactada al efecto.
El comité asesor se reunirá de forma ordinaria al menos una vez al año y, de forma extraordinaria, cada vez que se ordene la investigación de una denuncia por acoso.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Las funciones del comité asesor son las siguientes:

– Recibir, desde el equipo técnico de actuación de la dirección de recursos, la comunicación de denuncia admitida a trámite junto con los documentos aportados y demás medios de prueba.
– Enviar la comunicación y la orden de investigación de los hechos denunciado a los medios profesional externos.
– Valorar el informe de los medios profesionales externos y requerir, en su caso las explicaciones, aclaraciones y precisiones que sean necesarias.
– Realizar su propuesta de actuación al equipo técnico de actuación de la dirección de recursos, acompañando el informe de los medios profesiones externos.
– Realizar, en su reunión anual, una evaluación y valoración de su funcionamiento, pudiendo plantear propuestas de mejora.
– Velar por las garantías contempladas en el protocolo de actuación, comprobando el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en su propuesta de actuación y del seguimiento de las medidas correctoras propuestas.

3. Investigación.

El equipo profesional externo encargado de la investigación llevará a cabo las actuaciones indagatorias que resulten necesarias para constatar la veracidad de los hechos denunciados, apoyándose para ello en los medios de prueba admisibles en derecho que resulten adecuados en cada momento.

Dichas actuaciones se practicarán con la máxima celeridad y sigilo, respetando la confidencialidad de las partes implicadas y del resto de intervinientes en el procedimiento. Del mismo modo, deberán desarrollarse con sensibilidad y respetando los derechos de cada una de las partes afectadas.

Finalizada la investigación, el equipo profesional elaborará un informe que dirigirá al comité asesor haciendo constar los antecedentes, las actuaciones realizadas, el resultado de las pruebas practicadas, la valoración técnica, conclusiones y propuesta de medidas a adoptar.

Valorado el informe anterior por el comité asesor, antes de realizar su propuesta de actuación al equipo técnico de actuación de la dirección de recursos, podrá solicitar las explicaciones, aclaraciones y precisiones que sean necesarias.

Realizadas estas aclaraciones, por el comité asesor se procederá a realizar propuesta de actuación al equipo técnico de actuación de la dirección de recursos, acompañando el referido informe, así como las aclaraciones que se hubieran solicitado.

El plazo para la realización del conjunto de actuaciones del equipo profesional y del comité asesor no podrá ser superior a treinta días naturales, contados desde la fecha de presentación de la denuncia, salvo que concurran circunstancias que aconsejen la ampliación del plazo inicialmente previsto, que serán apreciadas por el comité asesor. La suma del plazo inicial y de la prórroga no podrá superar los cuarenta y cinco días naturales, previa aprobación del equipo técnico de actuación de la dirección de recursos.

Toda la fase de investigación, desde la presentación de la denuncia hasta la presentación de la propuesta de actuación ante la dirección de recursos, interrumpirá los plazos de prescripción previstos para el régimen disciplinario, salvo el de prescripción «larga» de los seis meses desde que se hubieran cometido los hechos sancionables.

Si se iniciara demanda o denuncia por vía judicial por la persona presuntamente acosada, quedarán en suspenso todas las actuaciones internas, hasta que la autoridad judicial correspondiente dicte resolución definitiva.

4. Propuesta de actuación.

Recibida la propuesta de actuación del comité asesor, el equipo técnico de actuación de la dirección de recursos formulará un informe que deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas que, en su caso,

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

procedieran, así como la opción, en un plazo máximo de cinco días hábiles, por alguna de las siguientes decisiones:

– Archivo de la denuncia, por desistimiento de la persona denunciante, falta de objeto, insuficiencia de indicios y pruebas, prescripción de la acción o por haberse realizado actuaciones previas que den por resuelto el contenido de la denuncia.

– Constatación de la existencia de la conducta de acoso. En este supuesto, la dirección de recursos podrá:

• Ordenar la incoación de expediente disciplinario de acuerdo con la graduación de las faltas previstas en el convenio colectivo vigente en el momento de los hechos, adoptando las medidas cautelares que, en su caso, procedan y sin prejuzgar el resultado de este, respetando siempre la presunción de inocencia.

• Si se apreciaran hechos que podrían ser constitutivos de delito, enviará a los servicios jurídicos de la empresa la información, para su valoración de posibilidades de actuación.

– En el caso de que se constatase, en función de las pruebas practicadas y de la propuesta de actuación del comité asesor, que la denuncia es infundada o falsa, que se ha hecho de mala fe, o con la intención de perjudicar a la persona denunciada o a la empresa, la dirección de recursos podrá instar la correspondiente acción disciplinaria dirigida a la persona o personas responsables.

De la decisión adoptada se informará al servicio de prevención para actualizar la evaluación de riesgos psicosociales.

Por el equipo técnico de actuación se supervisará la evolución de la víctima, tanto en lo referente a daños sobre la salud, las medidas organizativas correctoras adoptadas, así como la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas con posterioridad a su ejecución en cada caso.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Modelo de denuncia

Denuncia para activación del protocolo de acoso

Solicitante

☐Persona afectada
☐Representante de los trabajadores
☐Área de prevención
☐Delegado de prevención
☐Jefe de la unidad
☐_____

Tipo de acoso

☐Psicológico
☐Sexual
☐Por razón de sexo
☐Por razón de orientación sexual
☐Otras discriminaciones

Datos del solicitante

Nombre y apellidos:

NIF | Nº de matrícula | Teléfono de contacto

Centro de trabajo | Puesto de trabajo

Datos de la persona afectada, en caso de ser distinta a la solicitante

Nombre y apellidos:

NIF | Nº de matrícula | Teléfono de contacto

Centro de trabajo | Puesto de trabajo

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Descripción de los hechos

Documentación anexa

☐Si (especificar) ☐No

Solicitud

☐Solicito la activación del protocolo de actuación por acoso psicológico, sexual, por razón de sexo u orientación sexual y otras discriminaciones en el trabajo.

Fecha: Firma de la persona interesada:

DNI:

El tratamiento de la información recogida en esta solicitud se regirá por lo establecido en la L..O. 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos de carácter personal, autorizando expresamente el uso y tratamiento de los datos personales facilitados con el objeto de tramitar esta denuncia.
En caso de que la persona que formula la denuncia sea distinta al presuntamente acosado se deberá acompañar la correspondiente autorización o consentimiento por parte de éste.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO IX

Teletrabajo

El presente acuerdo tiene por objeto incorporar en el convenio colectivo mediante anexo, la regulación de la modalidad de teletrabajo en la prestación de servicios en Canal de Isabel II, S.A.M.P., (a partir de ahora Canal de Isabel II), al considerar que este es el instrumento jurídico apropiado.

La experiencia adquirida en estos últimos años, ha permitido comprobar que el teletrabajo se ha configurado como otra forma de organización laboral perfectamente compatible con el esquema clásico de prestación de servicios presenciales, en aquellos puestos en los que sus características lo permiten, mediante el aprovechamiento del alto nivel de las nuevas tecnologías de la información y comunicación de la empresa, sin perjuicio de la necesaria garantía de la actividad presencial, cuando la naturaleza de la prestación así lo requiere.

Esta modalidad de trabajo a distancia contribuye a mejorar las condiciones de trabajo, incentivando la motivación y los niveles de rendimiento, potenciando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, la mejora del clima laboral y la motivación, sin olvidar el ahorro de tiempos y costes y el beneficio que todo ello supone en el desempeño del puesto de trabajo.

Desde esta conjunción de intereses, y al amparo de las facultades de la negociación colectiva, se ha acordado la siguiente regulación:

Artículo 1. *Objeto.*

1. El presente acuerdo tiene por objeto regular la prestación de servicios a través de la modalidad de teletrabajo en la empresa.
2. El teletrabajo en la empresa se implanta a través de una modalidad mixta de trabajo presencial y teletrabajo.
3. Las solicitudes de adaptación de jornada que conlleven la aplicación de trabajo a distancia en virtud del artículo 23.1.a) o del artículo 34.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, estarán sometidas a lo acordado en el presente acuerdo para el teletrabajo.

Artículo 2. *Definiciones.*

A estos efectos del presente acuerdo, se entiende por:

a) Trabajo a distancia: la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

b) Teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

No tendrán la consideración de teletrabajo aquellas actividades laborales que, por su propia naturaleza, impliquen la realización del trabajo habitualmente fuera de las dependencias e instalaciones de la empresa, en las que los medios informáticos y de comunicación utilizados por la persona trabajadora sean meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

c) Trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo (recinto de trabajo o dependencia) o en el lugar determinado por la empresa.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación.*

El teletrabajo regulado en el presente acuerdo se aplica a todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de Canal de

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Isabel II, S.A.M.P., cuya prestación sea susceptible de ser prestada mediante esta modalidad.

Artículo 4. *Requisitos de acceso.*

Podrán acceder al sistema de teletrabajo las personas trabajadoras siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que su prestación se pueda desarrollar en régimen de teletrabajo.

Se consideran puestos compatibles con el teletrabajo aquellos que, por la naturaleza de su contenido y funciones, puedan desarrollarse íntegra o prevalentemente a distancia, mediante el uso de las tecnologías informáticas y de comunicación. Se encuentran identificados en la relación del anexo I, que podrá modificarse mediante acuerdo de la comisión paritaria del convenio de Canal de Isabel II.

No son compatibles con la modalidad de teletrabajo aquellos puestos que requieran un contacto directo frecuente con el público o con otras personas; aquellos cuyas funciones estén directamente relacionadas con una instalación o recinto físico de trabajo, bien por el soporte requerido de medios, de instalaciones o de tecnologías de información y/o comunicación, o bien, por posibles restricciones del equipamiento necesario que, por alguna razón, no permitan el acceso remoto.

b) Tener un conocimiento suficiente de los procedimientos de trabajo, informáticos y telemáticos que tiene que desempeñar de forma no presencial.

c) Disponer de los medios técnicos necesarios que garanticen la conectividad a Internet. según los criterios establecidos por la política interna de los sistemas informáticos para el teletrabajo, vigente en cada momento.

d) Poder realizar el trabajo sin una supervisión directa continua.

e) Tener capacidad para planificar su trabajo y gestionar los objetivos establecidos.

f) Disponer de un lugar donde teletrabajar que reúna los requisitos de seguridad y salud que establezca el área de prevención, lo que se deberá acreditar rellenando la correspondiente autoevaluación.

Artículo 5. *Procedimiento.*

1. Las personas trabajadoras que estén interesadas en desarrollar parte de su jornada semanal en la modalidad de teletrabajo, y cumplan los requisitos, lo solicitarán a su jefatura de unidad, la cual, de ser aprobada, la dará de alta en la aplicación de teletrabajo correspondiente.

2. El hecho de que un puesto sea considerado apto para teletrabajo no conlleva la obligatoriedad de la concesión de la autorización para el desarrollo de la actividad en esta modalidad. En ese sentido la modalidad de teletrabajo es voluntaria, tanto para la empresa como para el trabajador y revocable también por voluntad de la empresa como de la persona trabajadora.

3. La empresa podrá revocar el teletrabajo en los siguientes supuestos:

– Cuando considere que han existido cambios en los puestos de trabajo que impliquen la necesidad de establecer otras condiciones, y volverlo a ofertar en estas nuevas condiciones.

– Si se dejara de cumplir alguno de los requisitos establecidos en el artículo.

– Se percibiera un descenso en el rendimiento o en la productividad de la persona trabajadora.

– Se detectaran incumplimientos en materia de jornada u horario según lo regulado en el presente acuerdo.

– Se detectaran incumplimientos de las instrucciones de seguridad, de protección de datos y de prevención de riesgos laborales.

– Si hubiera un mal uso de herramientas y medios o equipos asignados.

– En general, cuando concurrieran causas organizativas, técnicas o productivas.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

Cuando la revocación se produzca a instancia de la empresa deberá mediar un preaviso por escrito de 15 días naturales, al término del cual la persona trabajadora retomará el desempeño de sus funciones presencialmente, debiendo informar de ello al comité de empresa.

4. En caso de cambio de puesto de trabajo o destino, cualquiera que fuera la causa, incluidas traslado, promoción, nombramiento de libre designación o cese, la modalidad de teletrabajo quedará automáticamente revocada pudiendo reanudarse en el nuevo puesto/destino.

Artículo 6. *Condiciones de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.*

1. El teletrabajo podrá desempeñarse desde el domicilio habitual o desde una segunda residencia radicada dentro del territorio nacional español, y siempre que la persona trabajadora pueda acudir a su puesto de trabajo al día siguiente, de ser requerido para ello por necesidades organizativas de la empresa de carácter ordinario.

El desempeño del teletrabajo en una segunda residencia no implicará la entrega de material o medios adicionales. Será responsabilidad del trabajador el buen uso de los medios entregados por la empresa.

2. Los domicilios desde los que se podrá teletrabajar constarán en la aplicación de teletrabajo, debiendo estar siempre actualizados y con su correspondiente cuestionario de autoevaluación de PRL debidamente cumplimentado y firmado. Se podrán fijar, para cada año natural, hasta dos segundas residencias.

Para ello, el área de prevención, seguridad y salud informará a las personas trabajadoras sobre los requisitos que se deben cumplir en materia de prevención de riesgos laborales.

La persona trabajadora está obligada a cumplimentar la autoevaluación del puesto de teletrabajo en el momento del alta inicial, así como cuando haya algún cambio de domicilios, o si se realizaran modificaciones en la zona habilitada para la prestación de servicios mediante teletrabajo que pudieran afectar a las condiciones declaradas.

Además, la persona trabajadora deberá conocer y cumplir todas las normas de seguridad e higiene y a realizar aquellos cambios que puedan ser necesarios para que el lugar desde el que presta servicios cumpla con los requisitos de seguridad y salud.

3. Si por razones relacionadas con la prevención de riesgos laborales fuera necesaria la visita al domicilio de la persona trabajadora por parte del área de prevención, seguridad y salud, ésta se hará de acuerdo con lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Esta visita podrá realizarse de forma presencial o a través de medios telemáticos, como videollamada, en la que la persona trabajadora muestre con la cámara la zona habilitada para la prestación del teletrabajo.

4. El teletrabajador deberá acudir a su puesto de trabajo presencial cuando sea requerido para ello por su unidad. Esta necesidad se comunicará a la persona trabajadora preferentemente en el transcurso de la jornada laboral del día previo al que deba presentarse de forma presencial y de no ser posible, con la mayor antelación. La aplicación de este apartado no supondrá, en ningún caso, compensación por gastos de desplazamiento al lugar de trabajo.

5. Con carácter general, se podrá teletrabajar un día a la semana. Si las necesidades organizativas lo permiten, el jefe de la unidad podrá autorizar un segundo día a la semana siempre que se planifique en cada uno de los cuatro trimestres naturales del año (enero-marzo; abril-junio; julio-septiembre y octubre-diciembre), y no se alcance el treinta por ciento de la jornada en el periodo de referencia.

6. Excepcionalmente, la jefatura de área valorará de forma individual aquellos casos en los que por razones organizativas del trabajo, por discapacidad de la persona trabajadora, por situaciones de necesidad de conciliación, u otras necesidades temporales por atención a familiares con enfermedad, se pudiera autorizar la acumulación de los días de teletrabajo en un periodo determinado dentro del trimestre natural (superando los dos días a la semana) siempre que no se alcance con ello el treinta por ciento de la jornada trimestral.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

7. Por adopción de medidas preventivas, el servicio de prevención de la empresa podrá asignar una distribución superior o irregular del trabajo a distancia por la duración que, preventivamente, sea necesaria.

8. Los días de teletrabajo no serán acumulables entre trimestres.

9. En todo caso, será necesario realizar un mínimo de 80 jornadas presenciales al año, tanto en los contratos a jornada completa como parcial. Si no se prestaran servicios durante el año completo, se aplicará la parte proporcional al tiempo del año que se encontraran en activo.

10. La distribución de los días de la semana a desarrollar mediante teletrabajo estará supeditada a las necesidades organizativas y requerirá autorización del jefe de la unidad.

Artículo 7. *Jornada y registro de jornada.*

1. Se mantendrá en la prestación de servicios mediante la modalidad de teletrabajo la duración y distribución de la jornada, el horario y la flexibilidad que la persona trabajadora realice habitualmente. La jornada laboral diaria se desempeñará, bien en la modalidad presencial, bien en la modalidad de teletrabajo.

2. Igualmente, se mantendrá la obligación de registrar el fichaje de inicio y finalización de la jornada a través de las aplicaciones de las que disponga la empresa para ello, así como cualquier otro que se tenga que realizar a lo largo de la jornada.

Artículo 8. *Dotación de medios, equipos, herramientas y asunción de gastos.*

1. La empresa dotará de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad de las personas que teletrabajen y llevará a cabo el adecuado mantenimiento de los mismos, garantizando la atención necesaria en caso de que se produzcan dificultades técnicas en su utilización.

Los medios, equipos y herramientas corporativas empresariales son puestos a disposición del trabajador con motivo de su desempeño laboral, debiendo ser utilizados para tales actividades, de acuerdo con las normas de uso de los sistemas de información y comunicación vigentes en la empresa vigentes en la empresa.

Los portátiles corporativos sólo podrán ser utilizados por la persona teletrabajadora a la que se le asignan y, exclusivamente, para el desempeño de su trabajo, debiendo cumplir, en todo momento, con lo establecido en las normas de uso de los sistemas de información y comunicación vigentes.

Para el teletrabajo, se utilizarán exclusivamente las herramientas informáticas corporativas facilitadas por la empresa.

Los equipos corporativos se facilitan con los mecanismos de seguridad y las medidas de seguridad corporativas establecidas por la empresa en cada momento, así como cuantas modificaciones se establezcan como necesarias para garantizar tanto la seguridad del equipo corporativo, como de la información propiedad de Canal de Isabel II.

Canal de Isabel II podrá incorporar nuevos programas o configuraciones de seguridad para mejorar la seguridad de la información tratada en los equipos corporativos, o accesible a través de ellos.

La persona trabajadora no podrá desactivar ni alterar ninguna de los programas de seguridad instalados, ni ninguna configuración de seguridad del equipo corporativo asignado.

La persona trabajadora no podrá instalar programas ni usar programas en el portátil corporativo distintos de los corporativos; cualquier necesidad adicional deberá ser solicitada y gestionada a través del sistema único de solicitudes e incidencias (SUSY).

La navegación por internet desde los equipos corporativos se circunscribirá a las páginas y servicios web necesarios para el desempeño del trabajo.

2. Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios, equipos y herramientas corporativas puestas a su disposición.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

3. Serán responsabilidad de la persona trabajadora que opte por esta modalidad, los recursos técnicos que garanticen la conectividad a internet (ADSL o fibra) así como los de luz, mobiliario y otros, que sean necesarios para realizar su trabajo en casa, así como la asunción de los gastos relacionados con dichos medios vinculados al teletrabajo.

El equipo corporativo solo se podrá conectar a la red privada de la persona trabajadora, que estará bajo su exclusivo control, no pudiéndose conectar a redes públicas, gratuitas o de terceros.

4. Las personas trabajadoras en teletrabajo no podrán llevarse a su domicilio aquellos medios, útiles, herramientas, equipos o dispositivos corporativos que sean de utilización común y/o puedan ser necesarios para el resto de los trabajadores, que deberán permanecer disponibles en el centro de trabajo.

5. La empresa no sufragará o compensará costes que no estén previstos en el presente acuerdo, ni aquellos otros en los que la persona decida incurrir voluntariamente.

6. En situaciones excepcionales y extraordinarias de teletrabajo, como las provocadas por situaciones sanitarias, climatológicas, fuerza mayor u otros motivos excepcionales, el modelo de trabajo se adaptará a la situación en concreto y no dará derecho a ningún tipo de compensación.

7. Los dispositivos que no sean utilizados en un periodo de dos meses serán retirados, entendiendo que no son necesarios, salvo en casos de baja temporal del trabajador.

8. Es imprescindible que los dispositivos se enciendan al menos tres horas todas las semanas laborables del trabajador para recibir las actualizaciones necesarias.

9. Es obligatorio entregar el terminal en las Oficinas Centrales si el área de atención al usuario lo requiere por necesidades operativas. En caso de ser necesario, se facilitará uno en préstamo temporal mientras duren las operaciones.

10. El material informático debe ser entregado en las Oficinas Centrales cuando el trabajador finaliza su contrato o cumple con todas sus jornadas laborales en caso de jubilación parcial. En caso de no entregarse, se descontará el valor del equipamiento informático del finiquito del trabajador.

Artículo 9. *Derechos individuales y colectivos de las personas que teletrabajen.*

1. Se garantiza, a las personas que teletrabajen, los mismos derechos de acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que el resto de personas trabajadoras.

2. Se garantiza el derecho a la desconexión digital de las personas que teletrabajen, a fin de garantizar, fuera de la jornada laboral, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

3. Las personas que teletrabajen tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas.

Artículo 10. *Instrucciones en materia de protección de datos personales y confidencialidad de la información aplicables en el trabajo a distancia.*

En relación con la protección de datos personales y confidencialidad de la información a la que deba tener acceso en virtud del puesto de trabajo que desempeñe en la organización y/o el acceso a datos personales, la persona trabajadora deberá garantizar el tratamiento adecuado de la misma para asegurar su protección y confidencialidad durante la situación de teletrabajo. En particular, deberá consultar y conocer la Política de seguridad de la información, la Política de protección de datos, la Información de protección de datos relativo a empleados de Canal de Isabel II, y las Normas de uso de los sistemas de información y comunicación, así como cualquier otra normativa interna que sea aplicable en la materia. El incumplimiento de estas

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

obligaciones puede conllevar la aplicación del régimen disciplinario vigente y dará derecho a la empresa a ejercitar cuantas acciones legales resulten oportunas.

Artículo 11. *Medios de control empresarial de la actividad.*

1. Las personas en teletrabajo deberán cumplimentar en cada jornada que teletrabaje el registro de la actividad realizada en la aplicación del autoservicio del empleado.

2. Los portátiles corporativos tienen instalado un software para su gestión remota que permite, además del soporte remoto, conocer su ubicación y registran las conexiones del portátil al servidor de gestión de los dispositivos portátiles corporativos.

Los accesos remotos que se realizan a través de las VPNs corporativas para el teletrabajo quedan registradas con indicación del usuario, su dirección de correo corporativa, el número de equipo corporativo, y la dirección IP pública desde la que se realiza la conexión.

3. La empresa podrá instalar en los equipos corporativos para el teletrabajo programas para la monitorización de la actividad de la persona teletrabajadora: aplicaciones usadas y tiempo de uso, programas instalados, registro de la navegación por internet, tiempos dedicados a tareas, dispositivos conectados al equipo corporativo, etc.

4. En caso de detectarse un incidente de seguridad, con el objeto de proteger los sistemas informáticos y la información propiedad de Canal de Isabel II, a través de la correspondiente incidencia en el sistema único de solicitudes e incidencias (SUSY) se podrá suspender la conexión remota de la persona teletrabajadora, y bloquear remotamente, tanto su equipo corporativo, como sus credenciales de acceso, y, llegado el caso, requerirse dicho equipo corporativo desde atención al usuario.

ANEXO I

Relación de puestos que pueden teletrabajar

adjunto/a a director/a.
administrativo.
administrativo comercial.
operador de cobros.
analista jefe de proyecto.
analista telecontrol.
coordinación proyectos de saneamiento.
coordinador.
dir. financiero ute a. de henares.
dir. gabinete de presidencia.
dir. técnico ute alcala de henares.
gestor de aplicaciones comerciales.
gestor de fondos europeos.
gestor de lodos.
gestor explotación.
jefe de área.
jefe eq. administrativo.
jefe eq. administrativo comercial.
jefe eq. auxiliar facturación.
letrado.
operador ordenador.
of. electrónico en el área de telecomunicaciones.
oficial mecánico de vehículos (puesto a extinguir).
responsable.
secretario/a dirección.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es

secretario/a gerencia/presidencia.
secretario/a subdirección.
staff.
supervisor centro de control.
t.m. prevención.
t.s. eléctrico.
t.s. proyectos.
técnico analista programador.
técnico auditor de gestión.
técnico comunicación.
técnico comunicaciones.
técnico de autoprotección.
técnico de peritación.
técnico de red.
técnico de sistemas.
técnico delineante.
técnico edición y diseño.
técnico informático.
técnico electromecánico.
técnico electrónico en sistemas.
técnico instrument. y comunicaciones.
técnico productos microinformáticos.
técnico programador sistemas.
técnico soporte microinformático.
titulado medio.
titulado superior.
titulado superior obras.

* Los puestos contemplados en el presente anexo son, con carácter general, susceptibles de desempeñarse mediante teletrabajo salvo que, por el destino en que se encuentren, las funciones a desempeñar no puedan desarrollarse íntegra o prevalentemente a distancia.

La empresa se compromete a analizar, en un futuro, la ampliación del listado de puestos del presente anexo y, en su caso, su modificación mediante acuerdo de la comisión paritaria del convenio de Canal de Isabel II, en función de la evolución de los nuevos modelos de teletrabajo.

cve: BOE-A-2025-23594
Verificable en https://www.boe.es