

Dossier de contenidos para procesos selectivos de Canal de Isabel II

Canal de Isabel II, Sociedad Anónima, M.P.



Índice

Plan Estratégico	3
Ciclo del agua	44
Tercer Convenio Colectivo	67

Plan Estratégico



PLAN ESTRATÉGICO 2025·2030

Mensaje del Presidente

El desarrollo de la Comunidad de Madrid solo es posible si garantizamos la disponibilidad, calidad y continuidad del agua para sus ciudadanos y su industria. Canal de Isabel II desempeña un papel fundamental en esta misión, sin olvidar el imprescindible tratamiento de las aguas residuales, clave para la protección de la calidad de nuestros ríos y los ecosistemas que los rodean.

A lo largo de los años, Canal de Isabel II ha demostrado que, con la **inversión adecuada** en infraestructuras hidráulicas y con una **planificación** y **gestión eficiente** e inteligente del agua podemos garantizar los servicios públicos con los que estamos comprometidos y además contribuir al desarrollo de nuestra Comunidad.

Sin embargo, en los últimos años hemos podido observar **cambios significativos en nuestro entorno** que nos obligan a replantear y adaptar nuestra estrategia empresarial.

A nivel global, observamos cómo **fenómenos meteorológicos extremos**, como sequías e inundaciones, son cada vez más frecuentes, ocasionando no solo pérdidas económicas millonarias, sino también la pérdida de vidas humanas. Al mismo tiempo, la contaminación ambiental sigue en aumento, con una generación de residuos y vertidos que amenazan el **equilibrio de los ecosistemas** y pueden afectar la salud pública.

Además, las nuevas generaciones demandan una forma diferente de relacionarse: digital, pero cercana, así como nuevos modelos de compromiso con los trabajadores y su **desarrollo profesional**. Por otro lado, el desarrollo económico y tecnológico están más alineados que nunca, con una revolución digital que se ha convertido en el único camino hacia la **eficiencia empresarial**.

Conscientes de estos desafíos, en Canal de Isabel II hemos decidido iniciar un proceso de revisión de nuestro Plan Estratégico 2018-2030 para adaptarlo y reforzarlo, de manera que nos permita afrontar los retos que plantea el sector y la sociedad.

Así, tras un proceso de revisión estratégica, hemos aprobado el **Plan Estratégico 2025-2030 de Canal de Isabel II**, un plan más ambicioso que se convierte en nuestra hoja de ruta para garantizar el suministro de agua y consolidar a la Comunidad de Madrid como referente internacional en la gestión supramunicipal del ciclo integral del agua, con los máximos estándares de eficiencia, protección del medioambiente y mejora de la calidad de vida de los madrileños.



Carlos Novillo Piris

Consejero de Medio Ambiente,
Agricultura e Interior de la Comunidad
de Madrid.

Presidente del Consejo de
Administración de Canal de Isabel II,
Sociedad Anónima, M.P.

«El diseño de este Plan Estratégico ha contado con la participación de numerosos expertos, más de 100 profesionales técnicos de la empresa, dirigidos por su Comité de dirección, y con más de 500 representantes de nuestros grupos de interés internos y externos. Finalmente, tras dos años de trabajo, fue aprobado por el consejo de administración por unanimidad»

Durante los próximos seis años, trabajaremos para convertirnos en una empresa más resiliente, circular, cercana y digital, situando a la Comunidad de Madrid a la vanguardia de la tecnología ambiental. Con esta renovada visión, pero con la misma vocación de servicio público que mantenemos desde hace casi 175 años, **queremos seguir formando parte de la vida de los madrileños, para que continúen sintiéndose orgullosos de su agua.**

Mensaje del Consejero delegado

Nuestro nuevo Plan Estratégico 2025-2030 define cuáles son las prioridades de la gestión del agua en la Comunidad de Madrid. Estas prioridades en el fondo se corresponden con el propósito que subyace a la creación de nuestra empresa hace ya casi 175 años, que no es otro que impulsar a Madrid como región capital, ofreciendo un agua en cantidad, calidad y continuidad suficiente para permitir su desarrollo.

En este nuevo Plan abordamos los **grandes retos** a los que nos enfrentamos para cumplir nuestro propósito y que hemos resumido en cuatro: **garantizar** el agua frente a los fenómenos extremos del clima, **fomentar** la economía circular para proteger el medioambiente, contribuir a **mejorar** la calidad de vida de los madrileños y de nuestros empleados e

impulsar la prosperidad de la región

Estos cuatro retos a los que nos enfrentamos se concretan a su vez en **8 líneas estratégicas** de actuación, que agrupan a su vez en **30 planes** concretos de trabajo. Estos planes permiten de manera ordenada elaborar actuaciones y proyectos.

Todos los planes cuentan con **indicadores medibles** para seguir los resultados de la puesta en marcha de las actuaciones y valorar el cumplimiento de los objetivos.

Nuestros retos

El primer gran reto no es otro que Garantizar **el suministro de agua frente a la escasez creciente del recurso y el incre-**

mento de los fenómenos meteorológicos extremos como grandes nevadas o inundaciones.

La progresiva disminución de las aportaciones de agua a nuestros embalses, junto con las nuevas exigencias en las concesiones de la Administración del Estado y el fuerte incremento de población previsto, suponen un reto creciente para el abastecimiento a la Comunidad de Madrid. Las aportaciones naturales de nuestros ríos a los embalses han disminuido un 25 % en los últimos veinte años y debemos ser capaces de gestionar esta escasez, junto con un incremento poblacional estimado de 1 millón de habitantes en los próximos diez años.

Canal está obligada a adaptar las instalaciones para **asegurar a la sociedad la disponibilidad de agua en cantidad, calidad y continuidad** ante el nuevo escenario de menor cantidad de agua y mayor población.

El segundo reto al que nos enfrentamos consiste en **proteger el medioambiente** a través del fomento de la **economía circular**. En Canal queremos liderar la



Mariano González Sáez
Consejero delegado de Canal de Isabel II, Sociedad Anónima, M.P.

adaptación y ampliación de las instalaciones de depuración y alcantarillado ante las nuevas normativas estatales y europeas más exigentes, así como aprovechar esta oportunidad para mejorar la eficiencia de los procesos.

Nuestro compromiso es combatir la generación de residuos y fomentar la economía circular. De esta manera seremos capaces de gestionar las crecientes cantidades de fangos y recuperar todos los subproductos del agua residual, incluida la energía en forma de biogás, para reducir, aún más, el impacto en el medioambiente.

«Con este nuevo Plan Estratégico estimamos invertir más de 2.000 millones de euros para los próximos 6 años. Esto supone más del doble que la inversión anual media en los últimos 10 años, lo que nos permitirá mantenernos como motor económico de la región y abordar los grandes desafíos que tenemos delante»



La sociedad europea también busca una descarbonización total para 2050, y las nuevas directivas sobre depuración establecen como objetivo alcanzar un 100 % de neutralidad en carbono para 2045. Conseguirlo no será sencillo ya que nos obligará a ser todavía más eficientes energéticamente en los procesos y apoyarse en energías renovables como la solar y el biogás.

Otro gran desafío se centra en **mejorar la calidad de vida de aquellos con los que nos relacionamos, esto implica enfocarse en satisfacer las necesidades tanto**

de los ciudadanos y empresas a los que servimos, como de nuestros empleados y colaboradores. El objetivo es seguir ofreciendo un servicio cercano y de calidad, generando un impacto positivo en la sociedad, y cuidando de la salud y el talento de nuestro equipo.

Y por último tenemos que seguir **contribuyendo a la prosperidad de la región de Madrid** al generar un impacto multiplicador positivo en la economía madrileña.

Canal de Isabel II siempre ha sido motor del desarrollo económico y tecnológico en la Comunidad de Madrid y va a seguir siendo esa referencia gracias a la innovación, la digitalización y la inversión sostenida y sostenible. La digitalización ha transformado radicalmente nuestra sociedad, difícilmente podemos enfrentarnos a estos retos sin un incremento significativo de la **digitalización en todos los procesos**, incluidos los que afectan a nuestros clientes (contadores inteligentes conectados a internet, gemelos digitales, inteligencia artificial, análisis masivo de datos -big data- instalaciones de producción 4.0, entre otros).

Y no podemos olvidarnos de que todo esto hay que hacerlo asegurando las

mejores prácticas de **gobernanza**, impulsando una gestión basada en asegurar el buen gobierno y la transparencia.

Este documento se ha elaborado para presentar el resultado del proceso llevado a cabo para la actualización del Plan Estratégico de Canal 2018-2030 y que configurará el nuevo Plan 2025-2030: nuestro proceso de reflexión, los principales elementos que configuran el Plan, nuestros retos, las líneas y actividades a desarrollar y nuestros principales objetivos.

«Con este nuevo Plan Estratégico estimamos invertir más de 2.000 millones de euros para los próximos 6 años. Esto supone más del doble que la inversión anual media en los últimos 10 años, lo que nos permitirá mantenernos como motor económico de la región y abordar los grandes desafíos que tenemos delante»

Definiendo los **retos del futuro**





«Los contenidos del Plan, que describimos a continuación, es el resultado de un proceso de reflexión de casi un año de duración en el que han participado decenas de profesionales de Canal y su Comité de Dirección, todos ellos con el objetivo de actualizar **cuál debería ser la hoja de ruta a seguir por nuestra empresa hasta el año 2030**»



Bases de partida

Nuestro propósito en Canal de Isabel II: compromiso con el agua y el futuro de Madrid

En Canal de Isabel II, nuestro día a día tiene un sentido claro: **«Cuidar el agua y garantizar un futuro sostenible para la Comunidad de Madrid»**. Este **propósito** se refleja en cada una de nuestras decisiones y nos impulsa a ofrecer un servicio eficiente, innovador y comprometido con el bienestar de las personas y el medioambiente.

«Excelencia, Cercanía e Innovación»

Somos conscientes de que el agua es un recurso vital, y nuestra responsabilidad va más allá de su gestión. Nuestra labor tiene un impacto directo en la calidad de vida de las personas, en la preservación del medioambiente y en el desarrollo sostenible de la región. Por ello, nuestra estrategia no solo responde a criterios de eficiencia, sino también a un firme compromiso con la sociedad.

Además, nuestro propósito está estrechamente relacionado con nuestra misión y visión. **Nuestra misión**, **«Gestionar el agua con eficiencia, protegiendo el medioambiente y acercándonos a las personas»**, refleja nuestro compromiso diario con el manejo responsable de los recursos hídricos y la calidad del servicio que ofrecemos a los ciudadanos. A través de esta misión, buscamos no solo cumplir con las expectativas de los madrileños, sino también contribuir activamente al desarrollo sostenible.

Nuestra visión, **«Queremos formar parte de la vida de los madrileños, que se sientan orgullosos de la calidad de su agua, y de nuestra contribución al desarrollo de la Comunidad de Madrid»**, nos orienta hacia el futuro, con el objetivo de consolidarnos como un referente en la gestión del agua, y, sobre todo, en el bienestar de la sociedad. Estamos comprometidos con hacer que el agua que llega a cada hogar no solo sea de calidad, sino también un símbolo de confianza y eficiencia.



Para alcanzar nuestro propósito, Canal pone un especial énfasis en la sostenibilidad, tanto medioambiental como social. Esta cultura de sostenibilidad forma parte de nuestro ADN, y se traduce en acciones concretas que impactan positivamente en el futuro de las generaciones venideras. Para ello, seguiremos impulsando y fomentando **nuestros valores**: la **Excelencia** en la ejecución de las funciones e instalaciones a nuestro cargo, la **Cercanía** con todos nuestros grupos de interés y la **Innovación** que nos permita ofrecer nuevos servicios y mejorar los procesos para hacer la vida más fácil a las personas.



Diagnóstico inicial



En la fase de diagnóstico se han realizado análisis interno, externo y de doble materialidad, a través de los cuales hemos concluido el **DAFO** de la empresa (**Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades**). El objetivo era disponer de un mapa estratégico para la toma de decisiones, consensuado entre los diferentes agentes participantes, que suministrara información suficiente para la etapa de reflexión.

Los agentes participantes en el proceso han sido:

- **Consejo de Administración:** que diseña y aprueba la estrategia empresarial.
- **Comité de Dirección:** a través del seguimiento semanal del proceso y reuniones monográficas.

- **Grupo de avance:** formado por expertos de las distintas direcciones reunidos en distintos *workshops*.
- **Grupos de interés:** en nuestro análisis de materialidad han participado más de 500 representantes de nuestros grupos de interés internos y externos.



Análisis interno y externo

Análisis interno: se revisaron los hitos y barreras del Plan Estratégico en curso, así como el mapa de riesgos corporativos, los cuadros de mandos y más de 70 iniciativas de mejora. Algunas de las principales conclusiones fueron:

- El **modelo supramunicipal de Canal** y las sinergias asociadas, representa el mayor activo para la garantía del suministro de agua en la Comunidad de Madrid.
- Las grandes **inversiones en infraestructuras hidráulicas** de los últimos años han generado grandes resultados. Por ejemplo, el Plan Red, con el que hemos sustituido más de 1.200 km de tubería, ha contribuido notablemente a la **eficiencia de la red y a la continuidad del suministro**.
- Los **empleados de Canal** son nuestro mayor activo y debemos asegurar estructuras y procesos que aprovechen al máximo su potencial.
- Sin embargo, la congelación de las tarifas por más de 10 años sitúa a Canal en la necesidad de buscar alternativas de financiación para **sostener nuestra solvencia y nivel de endeudamiento**.

- Además, el elevado consumo energético de nuestra actividad, sumado a la volatilidad del precio de la energía, hace necesario seguir invirtiendo en **generación de energías renovables**.

Análisis externo: se analizó el estado y la estrategia de otras grandes compañías nacionales e internacionales, así como los resultados de estudios comparativos (benchmarking) en los que participa Canal y se realizó un análisis PESTEL. Algunas de las principales conclusiones fueron:

- La disminución de las aportaciones a nuestros embalses, sumado al previsible incremento de la población, dificultan la **garantía de abastecimiento de agua** y, por tanto, nuestro propósito como empresa.
- El incremento de **fenómenos meteorológicos extremos**, que implica cambios en los patrones de precipitaciones,

con mayor probabilidad tanto de periodos de sequía como de inundaciones o grandes heladas, implicará adaptar nuestras infraestructuras hidráulicas

- Se está generando una gran cantidad de legislación, tanto nacional como europea, que nos empujará a **adaptar nuestras infraestructuras de depuración y alcantarillado para cumplir con los exigentes requisitos medioambientales y de salud**.
- La **revolución digital** está demostrando ser el único camino hacia la eficiencia empresarial. Vinculado con esto, la sociedad demanda **nuevos modelos de relación con los grupos de interés**, en los que se compatibilice la cercanía con la digitalización.
- El incremento de los costes en los últimos años, sumado a la volatilidad general de los mercados frente a sucesos externos globales (COVID, conflictos internacionales, entre otros), nos obligan a prestar una **atención especial a la solvencia financiera de la compañía**.



Análisis Dafo

Debilidades

1. Obsolescencia de algunas infraestructuras
2. Existencia de infraestructuras críticas
3. Dependencia energética
4. Deterioro de las redes de alcantarillado municipales
5. Falta de agilidad a la hora de adaptarse al cambio
6. Rigidez de la normativa de contratación
7. Organización y perfiles no adaptados a las necesidades
8. Externalización de actividades clave (pérdida de control)
9. Insuficiente comunicación y conocimiento transversal

Amenazas

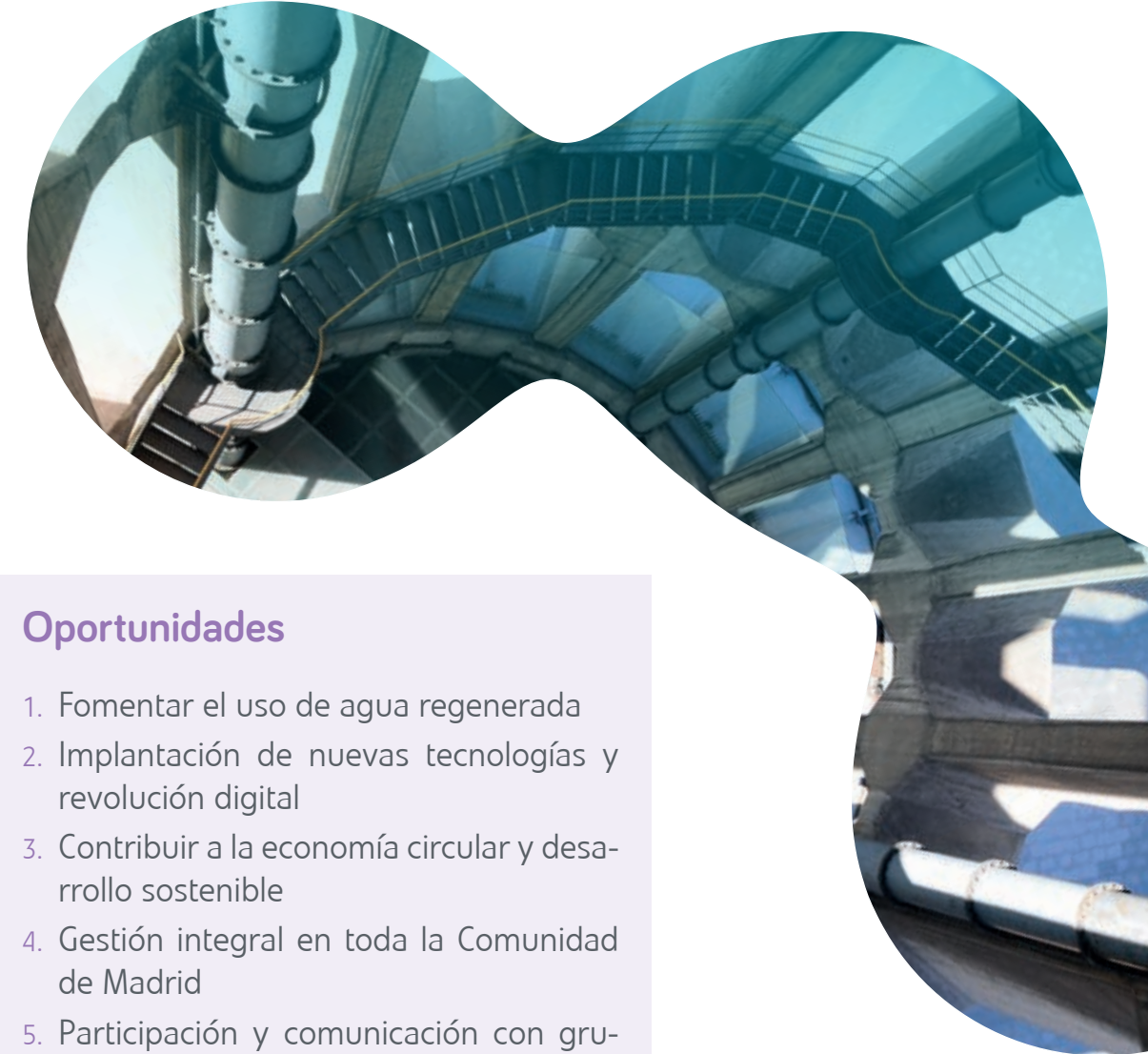
1. Escasez y limitación del recurso hídrico
2. Sostenibilidad de las finanzas
3. Interrupción del servicio
4. Cambio climático
5. Aumento del consumo por incremento de la población
6. Creciente presión y deterioro de fuentes de suministro
7. Relación con los ayuntamientos
8. Mayor exigencia del cliente
9. Pérdida de talento por falta de desarrollo profesional
10. Velocidad de cambio en el entorno
11. Mayor exigencia normativa
12. Dependencia de suministradores con poca competencia

Fortalezas

1. Excelente calidad del agua
2. Alternativas de suministro ya existentes
3. Alto nivel de autoproducción eléctrica
4. Modelo de gestión supramunicipal del ciclo integral del agua
5. Alta satisfacción del cliente y reconocimiento de marca
6. Empresa de referencia en el sector
7. Elevada solvencia financiera y bajo endeudamiento
8. Bonificaciones en la tarifa para colectivos vulnerables
9. Vocación de servicio público de los empleados
10. Resiliencia ante situaciones críticas
11. Cualificación del personal

Oportunidades

1. Fomentar el uso de agua regenerada
2. Implantación de nuevas tecnologías y revolución digital
3. Contribuir a la economía circular y desarrollo sostenible
4. Gestión integral en toda la Comunidad de Madrid
5. Participación y comunicación con grupos de interés
6. Plan de desarrollo para profesionales del sector
7. Enfoque estratégico de innovación en toda la empresa
8. Optimizar la eficiencia en los procesos
9. Apertura a nuevos mercados y servicios: residuos, energía, aprovechamientos subproductos, integración vertical
10. Potenciar la comunicación al exterior

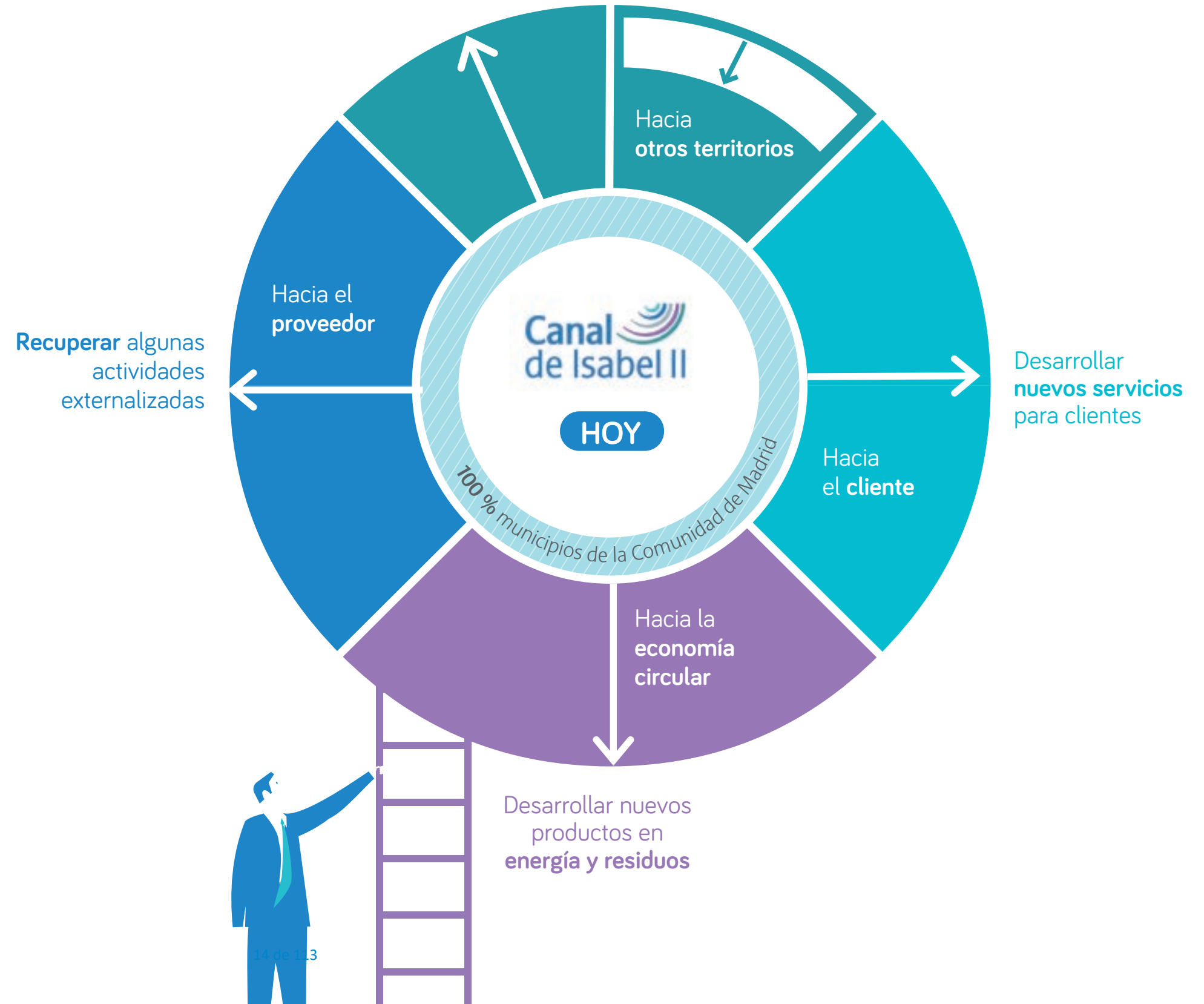


Nuestra estrategia de crecimiento

«Nuestra estrategia competitiva debe estar íntimamente **ligada a la estrategia de liderazgo en la Comunidad de Madrid**. Queremos ser una referencia global en la gestión excelente y sostenible del agua para impulsar el futuro de nuestra región»

«En este sentido, mantenemos la estrategia que ya planteábamos en el Plan Estratégico anterior, **creciendo en todas las direcciones, pero sin invertir capital en otros territorios**»

Creer en **ingeniería y consultoría**, sin inversiones en capital



Nuestros retos **estratégicos**



Nuestros retos estratégicos

«En este nuevo Plan abordamos los **grandes retos** a los que nos enfrentamos para cumplir nuestro propósito y que hemos resumido en cuatro: **garantizar el agua** frente a los fenómenos extremos del clima, **fomentar la economía circular** para **proteger el medioambiente**, **contribuir a mejorar la calidad de vida de los madrileños** y de nuestros empleados e **impulsar la prosperidad de la región**»



Garantizar el
Agua
frente al reto del clima

El principal reto al que nos enfrentamos para **cumplir con nuestro propósito** es el de adaptar el suministro de agua a las consecuencias del cambio climático, garantizando la disponibilidad del recurso en cantidad, calidad y continuidad.



Fomentar la
Economía Circular
y proteger el medioambiente

Creemos que las infraestructuras y actividades del sector del agua son **una oportunidad para la generación de energía y subproductos**, lo que nos ayudará a reducir nuestro impacto en el medioambiente.



Mejorar la calidad
de vida de las
Personas

Como empresa 100% pública tenemos **la vocación de ofrecer un servicio cercano y de calidad** para nuestros clientes, generando un impacto positivo en la sociedad, al tiempo que **cuidamos de la salud y el talento de nuestro equipo**.



Contribuir a la
Prosperidad
de la región

Canal de Isabel II siempre ha sido **motor del desarrollo económico y tecnológico en la Comunidad de Madrid**. Queremos seguir siendo esa referencia gracias a la innovación, la digitalización y la inversión sostenible.

Y todo ello asegurando las mejores prácticas en materia de Buen Gobierno



«Estos cuatro retos a los que nos enfrentamos se concretan a su vez en **8 líneas estratégicas** apoyadas en un **marco de gobernanza**»



Y todo ello asegurando las mejores prácticas en materia de Gobernanza



«Las líneas estratégicas a su vez se dividen en **30 planes operativos**»

«Estos planes permiten de manera ordenada elaborar actuaciones y proyectos»

«Todos los planes cuentan con **objetivos e indicadores medibles** para seguir los resultados de la puesta en marcha de las actuaciones y valorar el cumplimiento de los objetivos»



AGUA

- L1 Garantía y continuidad del suministro
- P 1.1 Eficiencia de las infraestructuras de abastecimiento
- P 1.2 Gestión de la demanda y usos de agua
- P 1.3 Ciberseguridad y continuidad del servicio

- L2 Calidad del agua
- P 2.1 Actuaciones en la captación
- P 2.2 Actuaciones en el tratamiento
- P 2.3 Actuaciones en la distribución



ECONOMÍA CIRCULAR

- L3 Calidad ambiental
- P 3.1 Fomento de la economía circular
- P 3.2 Excelencia en el drenaje urbano
- P 3.3 Mejora de la biodiversidad y las masas de agua
- P 3.4 Excelencia en depuración

- L4 Transición energética
- P 4.1 Eficiencia energética
- P 4.2 Desarrollo e implantación de energías renovables
- P 4.3 Reducción de emisiones



PERSONAS

- L5 Clientes y sociedad
- P 5.1 Experiencia de cliente
- P 5.2 Telelectura de contadores
- P 5.3 Acercamiento a aytos., promotores y urbanizaciones
- P 5.4 Responsabilidad social y ciudadanía corporativa

- L6 Nuestros profesionales
- P 6.1 Estructura organizativa sostenible
- P 6.2 Compromiso y desarrollo del talento
- P 6.3 Entornos seguros para los empleados



PROSPERIDAD

- L7 Transformación digital e innovación
- P 7.1 Digitalización y optimización de Procesos
- P 7.2 Implantación de la metodología BIM
- P 7.3 Habilitadores tecnológicos
- P 7.4 Cliente digital

- L8 Gestión económico-financiera sostenible
- P 8.1 Puesta en valor de las infraestructuras y el patrimonio
- P 8.2 Optimización de los flujos internos de información
- P 8.3 Obtención de fuentes de financiación equilibradas
- P 8.4 Uso sostenible de los recursos económico-financieros

Descripción de **las líneas y planes**





AGUA

RETO ESTRATÉGICO 1

GARANTIZAR EL AGUA FRENTE AL RETO DEL CLIMA

Este reto supone para Canal garantizar la gestión sostenible de un recurso tan preciado como es el agua. Esto implica no sólo asegurar un suministro continuo y de calidad para los usuarios, sino también adaptarse al cambio climático, optimizar el uso del agua en los procesos internos, reducir las pérdidas en la red de distribución, promover la reutilización del agua tratada y trabajar en la concienciación sobre la importancia de su cuidado.

Para abordar este reto, se han definido **dos grandes líneas estratégicas** con un objetivo a 2030:

L1. Garantía y continuidad del suministro

Asegurar el agua derivada por habitante por debajo de 190 l/hab/día

L2. Calidad del agua

Mejora de la gestión preventiva para asegurar la calidad del 98 % de muestras conformes en la red de distribución



AGUA

L1.

GARANTIA Y CONTINUIDAD DEL SUMINISTRO



Objetivo

Asegurar el agua derivada por habitante por debajo de 190 l/hab/día

L1 GARANTÍA Y CONTINUIDAD DEL SUMINISTRO

L2 CALIDAD DEL AGUA

L3 CALIDAD AMBIENTAL

L4 TRANSICIÓN ENERGÉTICA

L5 CLIENTES Y SOCIEDAD

L6 NUESTROS PROFESIONALES

L7 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN

L8 GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA SOSTENIBLE

GOBERNANZA

Descripción de la Línea Estratégica 1

A través de esta línea pretendemos optimizar el funcionamiento de nuestras infraestructuras, mediante su renovación y la minimización de pérdidas de agua, para garantizar la mayor disponibilidad del suministro a la población de la Comunidad de Madrid y en óptimas condiciones, es decir, mantener el nivel de garantía de suministro actual en los escenarios previsibles de cambio y con un aumento de la población sostenido equivalente a la media de los últimos 15 años.

Las distintas acciones que ejerceremos en esta línea estratégica nos permiten ser coherentes con nuestro valor de excelencia, así como impulsar el Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS#6 -*Agua limpia y saneamiento*- en el que tiene un papel fundamental el acceso al agua potable.

Nuestro principal objetivo es obtener el máximo provecho de los recursos naturales e infraestructuras de suministro de agua potable, utilizando para ello las mejores tecnologías y consolidando a Canal

de Isabel II como la empresa de agua con los sistemas de explotación más avanzados.

La garantía de suministro también se trabaja por el lado de la demanda, mediante la información y la concienciación de los consumidores, a través de nuevos modelos tarifarios, potenciando el uso de agua regenerada, e impulsando la reutilización de aguas grises en nueva edificación.

Adicionalmente, es imprescindible asegurar la continuidad del servicio ante posibles fallos que pudieran derivarse de causas no accidentales que afecten a las infraestructuras e instalaciones o la información de Canal, aumentando la resiliencia, contemplando también la gestión de crisis y la renovación de galerías de servicio.

En paralelo, y para alcanzar nuestros objetivos, seguiremos trabajando para mantener unos elevados niveles tanto de seguridad en nuestras infraestructuras como de ciberseguridad.



AGUA

L1.

GARANTIA Y CONTINUIDAD DEL SUMINISTRO

L1 GARANTÍA Y CONTINUIDAD DEL SUMINISTRO

L2 CALIDAD DEL AGUA

L3 CALIDAD AMBIENTAL

L4 TRANSICIÓN ENERGÉTICA

L5 CLIENTES Y SOCIEDAD

L6 NUESTROS PROFESIONALES

L7 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN

L8 GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA SOSTENIBLE

GOBERNANZA

Ficha resumen de la línea

Mantener el nivel de garantía del suministro:

- En escenarios de cambio climático y con incremento de la población
- Asegurando la eficiencia de las infraestructuras
- Fomentando el consumo sostenible de agua
- Potenciando las tecnologías de regeneración y reutilización
- Asegurando la continuidad del servicio ante eventos inesperados
- Garantizando la seguridad de las infraestructuras y la ciberseguridad

Planes operativos

P 1.1. Eficiencia de las infraestructuras de abastecimiento

P 1.2. Gestión de la demanda y usos de agua

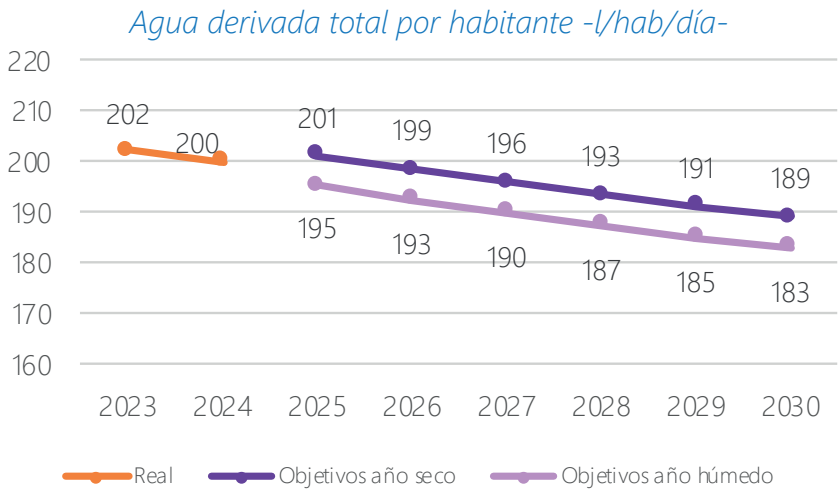
P 1.3. Ciberseguridad y continuidad del servicio



Objetivo

Asegurar el agua derivada por habitante por debajo de 190 l/hab/día

Indicador L1



* Cierre ajustado a la nueva metodología de cálculo.



Indicador con rango de valores en función del año hidrológico (húmedo o seco)



Implantación



Impacto en la empresa

ALTO



Necesidad de inversión

ALTA



Necesidad de recursos humanos

ALTA



Barreras a la implantación

MEDIA



AGUA

L2.

CALIDAD DEL AGUA



Objetivo

Mejora de la gestión preventiva para asegurar la calidad del 98 % de muestras conformes en la red de distribución

L1 GARANTÍA Y CONTINUIDAD DEL SUMINISTRO

L2 CALIDAD DEL AGUA

L3 CALIDAD AMBIENTAL

L4 TRANSICIÓN ENERGÉTICA

L5 CLIENTES Y SOCIEDAD

L6 NUESTROS PROFESIONALES

L7 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN

L8 GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA SOSTENIBLE

GOBERNANZA

Descripción de la Línea Estratégica 2

Conscientes de que la calidad del agua de Madrid es una referencia, Canal ha diseñado una estrategia integral para mejorar aún más la gestión del sistema de abastecimiento. Esta estrategia se centra en la incorporación de tecnologías y procesos de tratamiento avanzados que aseguren el cumplimiento de los límites establecidos por el Real Decreto 3/2023, que regula los criterios técnicos-sanitarios de la calidad del agua de consumo, su control y su suministro. Uno de los principales objetivos es establecer un sistema de alerta temprana en la red general de abastecimiento, desde las zonas de captación hasta el punto final de suministro. Este sistema permitirá gestionar de manera preventiva los posibles eventos que puedan afectar la calidad del agua en cualquiera de las fases del proceso, anticipando y mitigando posibles incidencias.

Para lograr este objetivo, Canal llevará a cabo una serie de mejoras en las instalaciones existentes, así como la ejecución de nuevas instalaciones que optimicen el rendimiento del sistema. La clave de este proceso radica en la completa sensorización y automatización del sistema de abastecimiento, lo que permitirá un monitoreo constante y en tiempo real de las variables que afectan la calidad del agua. Además, se utilizarán herramientas avanzadas de modelización,

como el Sistema de Soporte a la Decisión (DSS), para gestionar de forma preventiva el sistema global de abastecimiento, anticipando y corrigiendo problemas antes de que impacten en el suministro.

Las mejoras se implementarán a través de tres planes estratégicos que abordan las tres fases clave del sistema de abastecimiento: captación, tratamiento y distribución. En la fase de captación, se mejorarán los procesos de extracción y control de calidad del agua, mientras que en el tratamiento se actualizarán los sistemas para garantizar que se cumplan los nuevos parámetros sanitarios. Finalmente, en la distribución, se optimizarán las redes y se implementarán sistemas de alerta en puntos críticos para asegurar que el agua llegue a los consumidores con la mejor calidad posible.

Con estas iniciativas, Canal no solo refuerza la calidad y sostenibilidad del sistema de abastecimiento, sino que también reafirma su compromiso con la innovación y la mejora continua. La implementación de nuevas tecnologías, la integración de sistemas avanzados de monitoreo y la adaptación a la legislación vigente son pasos fundamentales para garantizar un suministro de agua potable seguro y de calidad, consolidando a Madrid como un referente en gestión y calidad del agua.



AGUA

L2.

CALIDAD DEL AGUA

L1 GARANTÍA Y CONTINUIDAD DEL SUMINISTRO

L2 CALIDAD DEL AGUA

L3 CALIDAD AMBIENTAL

L4 TRANSICIÓN ENERGÉTICA

L5 CLIENTES Y SOCIEDAD

L6 NUESTROS PROFESIONALES

L7 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN

L8 GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA SOSTENIBLE

GOBERNANZA

Ficha resumen de la línea

Mejorar la gestión del sistema de abastecimiento:

- Incorporando nuevas tecnologías y procesos de tratamiento
- Adaptándonos a la nueva legislación –R.D. 3/2023–
- Desarrollando un sistema de alerta temprana en la red

Planes operativos

P 2.1. Actuaciones en la captación

P 2.2. Actuaciones en el tratamiento

P 2.3. Actuaciones en la distribución

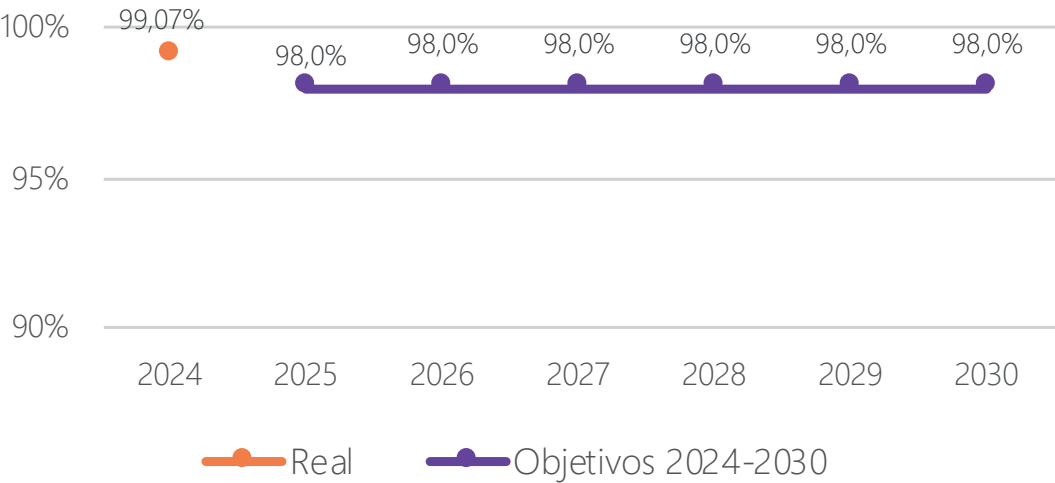


Objetivo

Mejora de la gestión preventiva para asegurar la calidad del 98 % de muestras conformes en la red de distribución

Indicador P 2

% de muestras conformes SINAC en la red de distribución



Implantación





ECONOMÍA CIRCULAR

RETO ESTRATÉGICO 2

FOMENTAR LA ECONOMÍA CIRCULAR Y PROTEGER EL MEDIOAMBIENTE

Este reto supone maximizar el uso y aprovechamiento de los recursos, minimizar el impacto ambiental en todas nuestras operaciones, proteger la biodiversidad y las masas de agua, reducir las emisiones de carbono, trabajar en la mejora de la eficiencia energética en nuestras instalaciones y en la integración de energías renovables y, en general, contribuir a la lucha contra el cambio climático mediante acciones de mitigación.

Para abordar este reto, se han definido **dos grandes líneas estratégicas** con un objetivo a 2030:

L3. Calidad ambiental

Aprovechamiento máximo de los recursos: 70 % de lodos higienizados gracias a nuestro secado de alta eficiencia

L4. Transición energética

Hacia la neutralidad: generar el 100 % de la energía consumida mediante energías limpias o de alta eficiencia



L3.

CALIDAD AMBIENTAL

ECONOMÍA CIRCULAR



Objetivo

Aprovechamiento máximo de los recursos.
70 % de lodos higienizados gracias a
nuestro secado de alta eficiencia

L1 GARANTÍA Y
CONTINUIDAD DEL
SUMINISTRO

L2 CALIDAD DEL AGUA

L3 CALIDAD AMBIENTAL

L4 TRANSICIÓN
ENERGÉTICA

L5 CLIENTES Y SOCIEDAD

L6 NUESTROS
PROFESIONALES

L7 TRANSFORMACIÓN
DIGITAL E INNOVACIÓN

L8 GESTIÓN ECONÓMICO-
FINANCIERA SOSTENIBLE

GOBERNANZA

Descripción de la Línea Estratégica 3

La calidad ambiental, es un conjunto de elementos que proporciona un estado de equilibrio medioambiental. Cualquier acción puede generar un impacto positivo o negativo en el medioambiente modificando este equilibrio. En la calidad ambiental influyen numerosos factores como la calidad del aire, el agua, el suelo, la biodiversidad, la gestión de los residuos o el cambio climático, entre otros. Todos estos factores afectan a la salud humana, a la economía, al bienestar y a las especies, entre otras, y por tanto debemos actuar ejecutando acciones encaminadas a proteger el medioambiente, alcanzar un alto grado de calidad ambiental.

La línea estratégica de calidad ambiental se centra en la promoción de un desarrollo sostenible que busca equilibrar el crecimiento económico con la conservación del medioambiente. Esta estrategia incluye varios planes clave que abordan aspectos fundamentales para mejorar la calidad de vida de las comunidades y preservar los recursos naturales. Entre estos planes, se destaca el fomento de la economía circular, que implica transformar el modelo de producción y consumo tradicional en uno más eficiente y sostenible. Esto se logra mediante la reducción de residuos, el reciclaje y la reutilización de materiales, contribuyendo así a minimizar la huella ecológica y a fomentar un uso más responsable de los recursos.

Otro componente esencial es la excelencia en el drenaje urbano, que busca optimizar los sistemas de drenaje para prevenir inundaciones, mejorar la calidad del agua y garantizar una gestión adecuada de las aguas pluviales.

La mejora de la biodiversidad y las masas de agua es otro pilar fundamental dentro de esta estrategia. Se busca proteger y restaurar ecosistemas locales, promover la conservación de especies nativas y garantizar la salud de los cuerpos de agua. Esto incluye iniciativas para reducir la contaminación y fomentar prácticas que ayuden a mantener el equilibrio ecológico. La preservación de la biodiversidad es crucial no solo para el bienestar del planeta, sino también para asegurar servicios esenciales que benefician a las generaciones presentes y futuras.

Además, la excelencia en la depuración se enfoca en asegurar que las aguas residuales sean tratadas adecuadamente antes de ser devueltas al medioambiente. Esto implica invertir en tecnologías avanzadas de tratamiento que no solo cumplan con las normativas ambientales, sino que también busquen superar los estándares establecidos. Al mejorar los procesos de depuración, se protege la calidad del agua en los ríos, se minimiza el impacto ambiental y se promueve una cultura de responsabilidad hacia el uso del agua. Estas actuaciones contribuyen a crear ciudades más sostenibles y resilientes frente a los desafíos ambientales actuales.



L3.

CALIDAD AMBIENTAL

ECONOMÍA CIRCULAR

L1 GARANTÍA Y CONTINUIDAD DEL SUMINISTRO

L2 CALIDAD DEL AGUA

L3 CALIDAD AMBIENTAL

L4 TRANSICIÓN ENERGÉTICA

L5 CLIENTES Y SOCIEDAD

L6 NUESTROS PROFESIONALES

L7 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN

L8 GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA SOSTENIBLE

GOBERNANZA

Ficha resumen de la línea

Protección del medioambiente a través de:

- Impactos positivos que equilibren la calidad del aire, del agua y del suelo
- Salvaguarda de la biodiversidad y de las masas de agua
- Acciones encaminadas a alcanzar un alto grado de calidad ambiental

Planes operativos

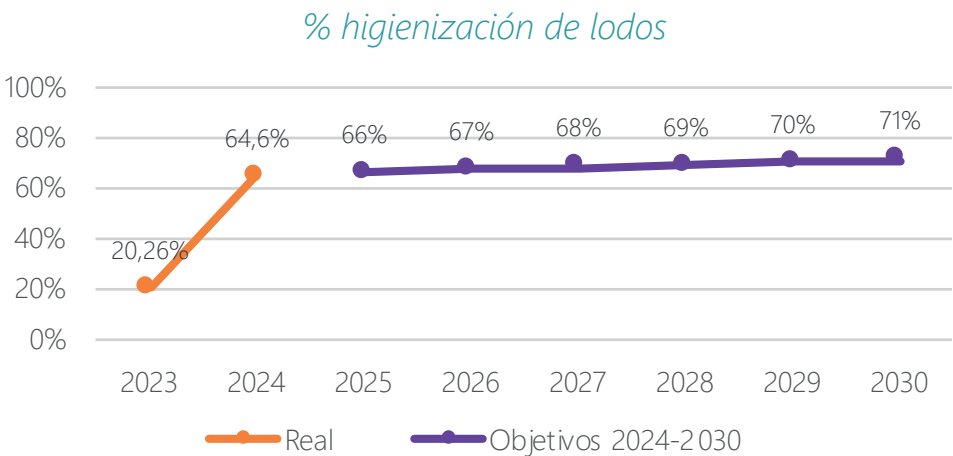
- P 3.1. Fomento de la economía circular
- P 3.2. Excelencia en el drenaje urbano
- P 3.3. Mejora de la biodiversidad y las masas de agua
- P 3.4. Excelencia en depuración



Objetivo

Aprovechamiento máximo de los recursos.
70 % de lodos higienizados gracias a nuestro secado de alta eficiencia

Indicador L3



 Se ajustará el objetivo a las horas de funcionamiento real de las plantas de cogeneración

Implantación





TRANSICIÓN ENERGÉTICA



Objetivo

Hacia la neutralidad.
Generar el 100 % de la energía consumida
mediante energías limpias o de alta
eficiencia

ECONOMÍA CIRCULAR

L1 GARANTÍA Y CONTINUIDAD DEL SUMINISTRO
L2 CALIDAD DEL AGUA
L3 CALIDAD AMBIENTAL
L4 TRANSICIÓN ENERGÉTICA
L5 CLIENTES Y SOCIEDAD
L6 NUESTROS PROFESIONALES
L7 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN
L8 GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA SOSTENIBLE
GOBERNANZA

Descripción de la Línea Estratégica 4

Canal de Isabel II avanza firmemente hacia la neutralidad climática y energética con el objetivo de equilibrar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) generados por sus actividades y los que la Tierra produce de manera natural. En este sentido, la empresa trabaja para alcanzar la neutralidad energética, lo cual implica equilibrar la energía que consume con la que genera a través de sus propios sistemas y procesos. Esta estrategia no solo busca reducir la huella de carbono de la compañía, sino también promover una mayor sostenibilidad en todas sus operaciones, contribuyendo al esfuerzo global para combatir el cambio climático.

Para lograr esta meta, Canal de Isabel II está en pleno proceso de transición, implantando sistemas más eficientes que minimicen el consumo energético en todas sus instalaciones y servicios. La empresa está optimizando sus recursos, aplicando tecnologías de

vanguardia para mejorar la eficiencia operativa en sus procesos. Un pilar clave de esta estrategia es la integración de tecnologías renovables y de alta eficiencia, como la energía solar y la hidroeléctrica, que se incorporan a sus instalaciones y proyectos. Estas fuentes de energía no solo permiten reducir la dependencia de fuentes no renovables, sino que también contribuyen a construir una matriz energética más limpia, resiliente y alineada con los objetivos de sostenibilidad a largo plazo.

Además, Canal de Isabel II promueve la colaboración con organismos públicos, proveedores y usuarios para fomentar soluciones energéticas más sostenibles. Con este enfoque, la empresa refuerza su compromiso con la protección del medioambiente, impulsando la eficiencia energética y la reducción de emisiones, y garantizando un futuro más sostenible para las comunidades a las que sirve.



L4.

TRANSICIÓN ENERGÉTICA

ECONOMÍA CIRCULAR

L1 GARANTÍA Y CONTINUIDAD DEL SUMINISTRO

L2 CALIDAD DEL AGUA

L3 CALIDAD AMBIENTAL

L4 TRANSICIÓN ENERGÉTICA

L5 CLIENTES Y SOCIEDAD

L6 NUESTROS PROFESIONALES

L7 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN

L8 GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA SOSTENIBLE

GOBERNANZA

Ficha resumen de la línea

Avanzar hacia la neutralidad energética:

- Equilibrio entre la energía consumida y la producida
- Búsqueda de sistemas que minimicen el consumo energético
- Generación de energía con tecnologías renovables

Avanzar hacia la neutralidad climática:

- Equilibrio entre los gases de efecto invernadero –GEI– que emitimos y los generados por la tierra

Planes operativos

P 4.1. Eficiencia energética

P 4.2. Desarrollo de energías renovables

P 4.3. Reducción de emisiones

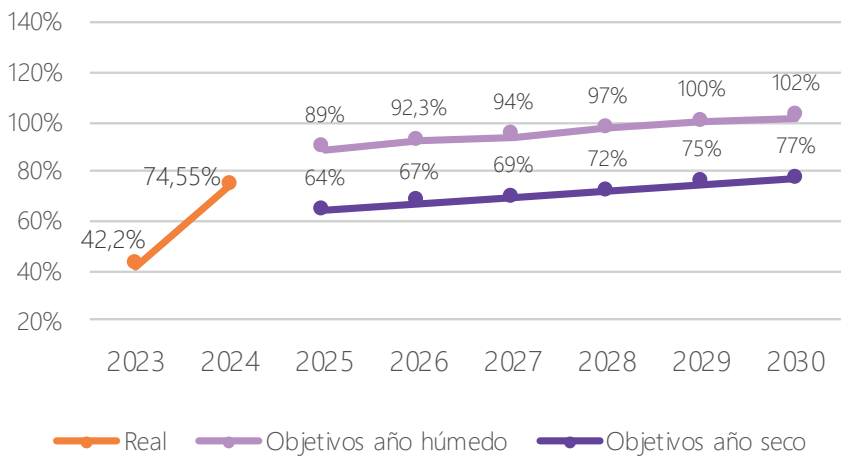


Objetivo

Hacia la neutralidad.
Generar el 100 % de la energía consumida mediante energías limpias o de alta eficiencia

Indicador L4

Cobertura de consumo eléctrico (% generación / consumo)



Indicador con rango de valores en función del año hidrológico (húmedo o seco)



Se ajustará el objetivo a las horas de funcionamiento real de las plantas de cogeneración



Implantación



Impacto en la empresa

MEDIO



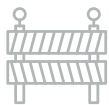
Necesidad de inversión

MEDIA



Necesidad de recursos humanos

MEDIA



Barreras a la implantación

BAJA



PERSONAS

RETO ESTRATÉGICO 3

MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LAS PERSONAS

Este reto para Canal supone situar a nuestros clientes en el centro de nuestra actividad, mediante una escucha activa, un feedback continuo, un servicio personalizado adaptado a sus necesidades, una comunicación transparente y la oferta de múltiples canales de atención al cliente. Además, acercarnos a las comunidades locales y ayuntamientos, fomentar una responsabilidad social enfocada al ciudadano y a sus necesidades, e invertir en bienestar social y ambiental, dando así una respuesta adecuada a sus expectativas.

Por otro lado, nuestros profesionales son nuestro mayor activo, e implica un reto la retención del talento, una estructura organizativa sostenible, la comunicación efectiva, las oportunidades de crecimiento profesional y la diversidad en inclusión en un espacio donde todos se sientan valorados y respetados.

Para abordar este reto, se han definido **dos grandes líneas estratégicas** con un objetivo a 2030:

L5. Clientes y sociedad

Un servicio de sobresaliente - Consolidar la imagen global de la empresa ≈8

L6. Nuestros profesionales

Construimos el futuro - Alcanzar una experiencia empleado (eNPS) por encima del 22 %



PERSONAS

L5.

CLIENTES Y SOCIEDAD



Objetivo

Un servicio de sobresaliente.
Consolidar la imagen global de la empresa ≈8

L1 GARANTÍA Y
CONTINUIDAD DEL
SUMINISTRO

L2 CALIDAD DEL AGUA

L3 CALIDAD AMBIENTAL

L4 TRANSICIÓN
ENERGÉTICA

L5 CLIENTES Y SOCIEDAD

L6 NUESTROS
PROFESIONALES

L7 TRANSFORMACIÓN
DIGITAL E INNOVACIÓN

L8 GESTIÓN ECONÓMICO-
FINANCIERA SOSTENIBLE

GOBERNANZA

Descripción de la Línea Estratégica 5

Canal ha estado tradicionalmente ligada al desarrollo de nuestra región y el agua de Madrid es uno de los elementos distintivos de nuestra comunidad. Por eso, y por nuestra larga trayectoria como uno de los actores que siempre ha estado implicado en el devenir de la sociedad madrileña, los ciudadanos no nos ven como una prestadora de servicios más, sino que nos consideran como algo suyo.

Con esta línea buscamos mantener la cercanía con los diferentes grupos de interés con los que nos relacionamos: con nuestros clientes y usuarios, a los que queremos situar en el centro de nuestra actividad; con los municipios y urbanizaciones; con nuestros proveedores y contratistas, y con la sociedad en su conjunto.

Queremos prestar a nuestros clientes y usuarios un servicio excelente y estar cerca de ellos cuando nos necesiten. También queremos estar cerca de los gestores municipales y de las urbanizaciones, ya que son

las que mejor nos permiten llegar al usuario final y facilitan su integración con nuestra empresa. Buscamos integrar la sostenibilidad en nuestra cadena de valor, desde el usuario final hasta nuestros proveedores, preparándonos para el pleno cumplimiento de las nuevas Directivas de la UE sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDDD) y sobre información sobre sostenibilidad de las empresas (CSRD).

Sabemos que las actividades sociales, culturales, deportivas y de ocio que han ido desarrollando Canal y su Fundación en las últimas décadas han contribuido de forma notable a reforzar nuestra consideración como una “empresa de todos” y son muy valoradas por los madrileños. Potenciar dichas actividades debe necesariamente formar parte de nuestra estrategia para así dar una respuesta adecuada a las expectativas de los ciudadanos.



CLIENTES Y SOCIEDAD



Un servicio de sobresaliente.
Consolidar la imagen global de la empresa ≈8

L1 GARANTÍA Y CONTINUIDAD DEL SUMINISTRO
L2 CALIDAD DEL AGUA
L3 CALIDAD AMBIENTAL
L4 TRANSICIÓN ENERGÉTICA
L5 CLIENTES Y SOCIEDAD
L6 NUESTROS PROFESIONALES
L7 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN
L8 GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA SOSTENIBLE
GOBERNANZA

Ficha resumen de la línea

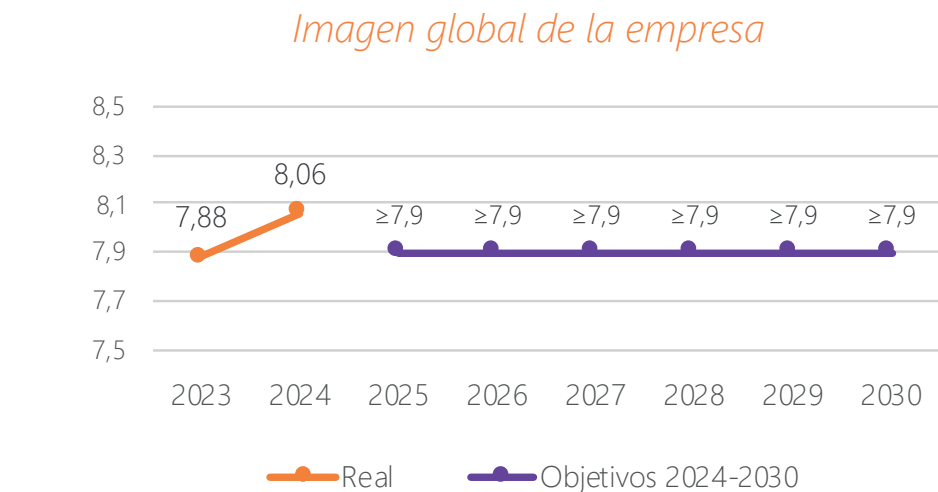
Mantener la cercanía con nuestros grupos de interés
(Clientes y usuarios, municipios y urbanizaciones, proveedores y contratistas, y la sociedad en conjunto):

- Situar al cliente en el centro
- Prestar un servicio de excelencia
- Mejorar la colaboración con los gestores municipales y de urbanizaciones
- Integrar la sostenibilidad en nuestra cadena de valor
- Potenciar las actividades sociales, culturales y deportivas

Planes operativos

- P 5.1. Experiencia de cliente
- P 5.2. Telelectura de contadores
- P 5.3. Acercamiento a ayuntamientos, promotores y urbanizaciones
- P 5.4. Impulso de la Responsabilidad Empresarial y ciudadanía corporativa

Indicador L5



Implantación





PERSONAS

L6.

NUESTROS PROFESIONALES



Objetivo

Construimos el futuro.
Alcanzar una experiencia empleado (eNPS)
por encima del 22 %

L1 GARANTÍA Y
CONTINUIDAD DEL
SUMINISTRO

L2 CALIDAD DEL AGUA

L3 CALIDAD AMBIENTAL

L4 TRANSICIÓN
ENERGÉTICA

L5 CLIENTES Y SOCIEDAD

**L6 NUESTROS
PROFESIONALES**

L7 TRANSFORMACIÓN
DIGITAL E INNOVACIÓN

L8 GESTIÓN ECONÓMICO-
FINANCIERA SOSTENIBLE

GOBERNANZA

Descripción de la Línea Estratégica 6

En Canal somos plenamente conscientes de que nuestro mayor activo son nuestros profesionales, quienes son el motor que impulsa nuestra misión y visión. Por ello, uno de nuestros objetivos fundamentales es posicionarnos como una gran empresa en la que desarrollar el talento, siendo un referente en el cuidado del empleado.

Para alcanzar este objetivo, serán clave la comunicación continua y transparente, así como la escucha activa, para comprometer a nuestros equipos y que se sientan informados y valorados, implementando un proceso de mejora continua a través del modelo de experiencia empleado. Además, fomentaremos la cultura de prevención a todos los niveles y la seguridad de las instalaciones.

En este contexto, aspiramos a construir una plantilla y una organización sostenibles. El sector del agua y la sostenibilidad están en continua

evolución y, para estar a la vanguardia, debemos adecuarnos a un entorno en constante cambio. La gestión del cambio será esencial para garantizar que nuestra empresa no solo se adapte a los nuevos desafíos, sino que también los anticipe y los transforme en oportunidades. Del mismo modo, la igualdad será un principio transversal en todas nuestras políticas y prácticas, asegurando que cada profesional, independientemente de su género, edad, o cualquier otra característica, tengan las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la organización.

Con esta visión integral, Canal se compromete a ser una empresa que no solo destaca por su desempeño técnico y operativo, sino también por generar un impacto positivo en las personas que la conforman.



PERSONAS

L6.

NUESTROS PROFESIONALES



Objetivo

Construimos el futuro.
Alcanzar una experiencia empleado (eNPS)
por encima del 22 %

L1 GARANTÍA Y
CONTINUIDAD DEL
SUMINISTRO

L2 CALIDAD DEL AGUA

L3 CALIDAD AMBIENTAL

L4 TRANSICIÓN
ENERGÉTICA

L5 CLIENTES Y SOCIEDAD

L6 NUESTROS
PROFESIONALES

L7 TRANSFORMACIÓN
DIGITAL E INNOVACIÓN

L8 GESTIÓN ECONÓMICO-
FINANCIERA SOSTENIBLE

GOBERNANZA

Ficha resumen de la línea

Nuestro mayor activo. Nuestros profesionales:

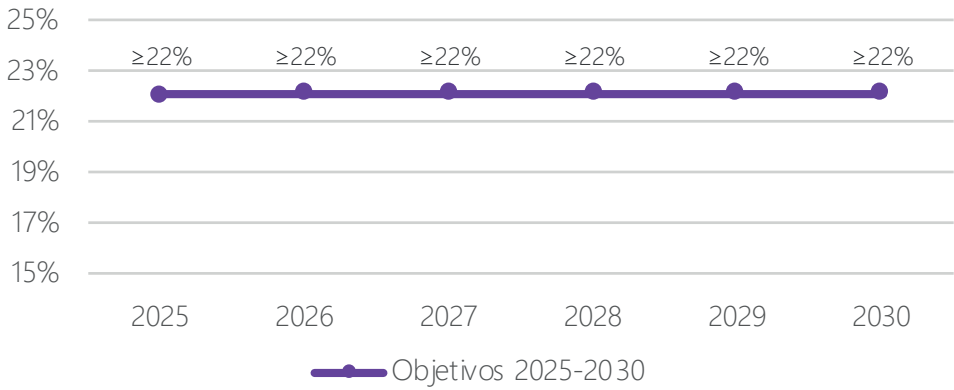
- Situarnos como la mejor empresa donde desarrollar el talento siendo un referente en el cuidado del empleado
- Plantilla y organización sostenible
- Gestión del cambio
- Igualdad e inclusión
- Modelo experiencia empleado
- Incrementar el salario emocional
- Garantizar entornos seguros

Planes operativos

- P 6.1. Estructura organizativa sostenible
- P 6.2. Compromiso y desarrollo del talento
- P 6.3. Entornos seguros para los empleados

Indicador L6

Experiencia empleado (eNPS)



Dato 2024 no disponible. Comienzo de medición en 2025

Implantación



Impacto en la
empresa

ALTO



Necesidad de
inversión

BAJA



Necesidad de
recursos humanos

MEDIA



Barreras a la
implementación

MEDIA



PROSPERIDAD

RETO ESTRATÉGICO 4

CONTRIBUIR A LA PROSPERIDAD DE LA REGIÓN

Este reto supone avanzar hacia la transformación digital en todos nuestros procesos y actuaciones, adoptando nuevas tecnologías que posibiliten la oferta de nuevos servicios al cliente, así como una mejora de la calidad de estos. Además, es imprescindible implementar medidas robustas que garanticen la ciberseguridad y realizar un cambio cultural organizacional.

Por otro lado, contribuir a la prosperidad de la región implica mantener un equilibrio entre unas tarifas accesibles para todos y unas inversiones necesarias en infraestructura y tecnología sostenible. Además, es necesaria una planificación a largo plazo de estas inversiones y una transparencia financiera que comunique de forma clara la gestión de los recursos económicos.

Para abordar este reto, se han definido **dos grandes líneas estratégicas** con un objetivo a 2030:

L7. Transformación digital e innovación

Acelerar el ciclo integral del agua 4.0 - Digitalizar el 70 % de nuestras interacciones con clientes

L8. Gestión económico-financiera sostenible

Empresa referente en el sector - Mantener el equilibrio presupuestario



PROSPERIDAD

L7.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN



Objetivo

Acelerar el ciclo integral del agua 4.0.
Digitalizar el 70 % de nuestras interacciones con clientes

L1 GARANTÍA Y CONTINUIDAD DEL SUMINISTRO

L2 CALIDAD DEL AGUA

L3 CALIDAD AMBIENTAL

L4 TRANSICIÓN ENERGÉTICA

L5 CLIENTES Y SOCIEDAD

L6 NUESTROS PROFESIONALES

L7 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN

L8 GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA SOSTENIBLE

GOBERNANZA

Descripción de la Línea Estratégica 7

El rápido desarrollo de las tecnologías de la información, telecomunicaciones y automatización inteligente obliga a las empresas a estar a la vanguardia en estas tecnologías e impulsar su aplicación para ser más eficiente en los procesos, posibilitar nuevos servicios y establecer nuevas formas de relacionarse interna y externamente. El crecimiento exponencial de los datos obliga a promover iniciativas para convertir los datos en información y la información en un gran valor empresarial, especialmente en la ayuda a la toma de decisiones y en la mejora de la calidad de servicio ofrecida al cliente.

Si bien es importante estudiar las principales tendencias tecnológicas referentes a la transformación digital, es vital establecer una estrategia empresarial en esta línea, que se vertebra en tres ejes:

1. Cultura de la innovación y la transformación digital: se transmitirá a través de las personas (formación), los procesos y la estructura organizativa.

2. Habilitadores tecnológicos: tecnologías de la información, las comunicaciones y la operación. Entre otras, se desarrollarán soluciones de analítica avanzada de datos o gestión y operación de infraestructuras en remoto.

3. Cliente conectado: el desarrollo del nuevo sistema de información de clientes, junto con la telelectura de contadores, nos permitirá conocer mejor a nuestros clientes y ofrecerles el mejor servicio posible.

Mediante este plan, pretendemos abordar de modo holístico la digitalización de los procesos empresariales, desarrollando los ejes mencionados, y apoyados en un fortalecimiento de la cultura innovadora de Canal de Isabel II.



PROSPERIDAD

L7.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN



Objetivo

Acelerar el ciclo integral del agua 4.0.
Digitalizar el 70 % de nuestras interacciones con clientes

L1 GARANTÍA Y CONTINUIDAD DEL SUMINISTRO

L2 CALIDAD DEL AGUA

L3 CALIDAD AMBIENTAL

L4 TRANSICIÓN ENERGÉTICA

L5 CLIENTES Y SOCIEDAD

L6 NUESTROS PROFESIONALES

L7 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN

L8 GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA SOSTENIBLE

GOBERNANZA

Ficha resumen de la línea

Mantenernos a la vanguardia de las nuevas tecnologías de la información, telecomunicaciones y automatización:

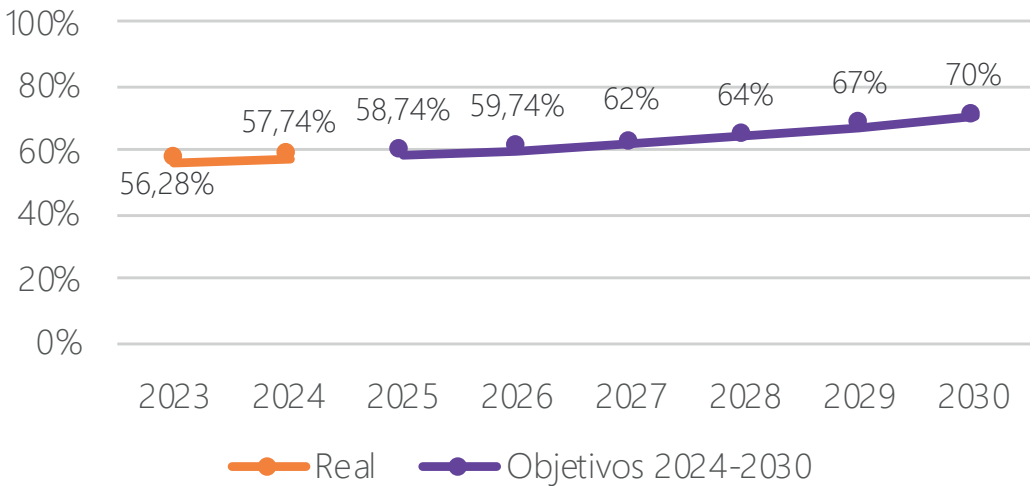
- Digitalizando y optimizando nuestros procesos de negocio
- Desarrollando soluciones de industria 4.0
- Fomentando la innovación a todos los niveles
- Utilizando tecnologías innovadoras
- Aprovechando la capacidad de la inteligencia artificial
- Aprovechando las oportunidades de la telectura

Planes operativos

- P 1.1. Fomento de la innovación y optimización de procesos
- P 7.2. Implantación de la metodología BIM
- P 7.3. Habilitadores tecnológicos
- P 7.4. Cliente digital

Indicador L7

Interacciones digitales con clientes



Implantación





PROSPERIDAD

L8.

GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA SOSTENIBLE



Objetivo

Empresa referente en el sector.
Mantener el equilibrio presupuestario

L1 GARANTÍA Y CONTINUIDAD DEL SUMINISTRO

L2 CALIDAD DEL AGUA

L3 CALIDAD AMBIENTAL

L4 TRANSICIÓN ENERGÉTICA

L5 CLIENTES Y SOCIEDAD

L6 NUESTROS PROFESIONALES

L7 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN

L8 GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA SOSTENIBLE

GOBERNANZA

Descripción de la Línea Estratégica 8

Somos una empresa pública que presta unos servicios esenciales a los madrileños y, por eso, tenemos la obligación de ser excelentes y rigurosos en la gestión de los fondos públicos de los que disponemos. Como servidores públicos, nos debemos a los ciudadanos, lo que implica que tenemos que ser eficientes en los procesos, rigurosos en nuestra gestión y transparentes en la información económico-financiera y patrimonial que facilitamos a terceros.

Los planes inicialmente previstos son cuatro:

- Puesta en valor de las infraestructuras y el patrimonio
- Optimización de los flujos internos de información económico financiera
- Obtención de fuentes de financiación equilibradas
- Uso sostenible de los recursos económico-financieros



PROSPERIDAD

L8.

GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA SOSTENIBLE



Objetivo

Empresa referente en el sector.
Mantener el equilibrio presupuestario

L1 GARANTÍA Y CONTINUIDAD DEL SUMINISTRO

L2 CALIDAD DEL AGUA

L3 CALIDAD AMBIENTAL

L4 TRANSICIÓN ENERGÉTICA

L5 CLIENTES Y SOCIEDAD

L6 NUESTROS PROFESIONALES

L7 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN

L8 GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA SOSTENIBLE

GOBERNANZA

Ficha resumen de la línea

Asegurar la disponibilidad de fondos para nuestra actividad:

- Optimizando nuestra información y planificación financiera
- Asegurando niveles de inversión y deuda sostenibles
- Obteniendo fuentes de financiación favorables
- Solicitando subvenciones en actividades estratégicas
- Fomentando la puesta en valor de nuestro patrimonio

Planes operativos

P 8.1. Puesta en valor de las infraestructuras y el patrimonio

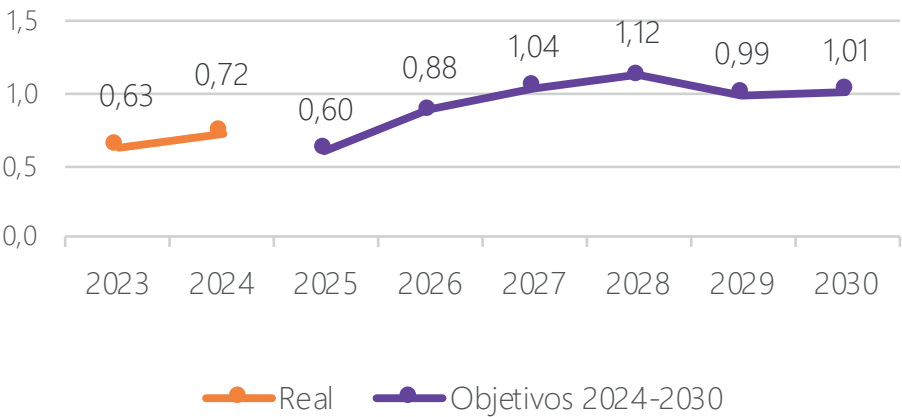
P 8.2. Optimización de los flujos internos de información económico financiera

P 8.3. Obtención de fuentes de financiación equilibradas

P 8.4. Uso sostenible de los recursos económico-financieros

Indicador L8

Equilibrio presupuestario



Esta proyección de objetivos está supeditada a la revisión presupuestaria y del plan quinquenal de inversiones.

Implantación



Impacto en la empresa

ALTO



Necesidad de inversión

BAJA



Necesidad de recursos humanos

MEDIA



Barreras a la implantación

ALTA



IMPLANTAR LAS MEJORES PRÁCTICAS DE GOBERNANZA EN LA EMPRESA

Este objetivo supone la implantación de recomendaciones no obligatorias de buen gobierno, impulso de las prácticas de buen gobierno, fomentar la transparencia tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo, adaptarnos a los requisitos de la nueva directiva europea de información de sostenibilidad por parte de las empresas y, en coordinación con la Línea Estratégica 5, mejorar la sostenibilidad de nuestra cadena de suministro.

Para abordar este reto, se han definido **dos ámbitos de actuación** con un objetivo a 2030:

- **Buen gobierno: incrementaremos en un 10 %** la implementación de recomendaciones no obligatorias de buen gobierno establecidas por entidades reconocidas y de aplicación para Canal de Isabel II.
- **Transparencia:** implementaremos la metodología MESTA de medición de la transparencia y **alcanzaremos una valoración del 80 %** según esta metodología.



GOBERNANZA



Objetivo

Implementar las mejores prácticas de buen gobierno corporativo y aumentar la transparencia de la empresa

L1 GARANTÍA Y CONTINUIDAD DEL SUMINISTRO

L2 CALIDAD DEL AGUA

L3 CALIDAD AMBIENTAL

L4 TRANSICIÓN ENERGÉTICA

L5 CLIENTES Y SOCIEDAD

L6 NUESTROS PROFESIONALES

L7 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN

L8 GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA SOSTENIBLE

GOBERNANZA

Descripción de las actuaciones en materia de buen gobierno y transparencia

Lograr ser una empresa reconocida por una excelente gobernanza y por nuestra gestión transparente, es el objetivo de este plan. Para ello se implantarán las siguientes acciones:

- ✓ Implantación de las **mejores prácticas de Gobierno Corporativo** al mismo nivel que las sociedades cotizadas: código de buen gobierno de las sociedades cotizadas (CNMV), la guía técnica de comisiones de auditoría de entidades de interés público (CNMV), entre otras. Queremos ser líderes en materia de buen gobierno dentro del sector público.
- ✓ Impulso de las prácticas de **control interno**, con especial énfasis el en desarrollo del SCIIF (Sistema de Control Interno de la Información Financiera) y el SCIIS (Sistema de Control Interno de la Información de Sostenibilidad). Se estudiará la integración de algunas de las actividades de gestión de riesgos corporativos dentro de esta acción.

- ✓ Fomento de la **transparencia**: nuevo portal de transparencia basado en requisitos de MESTA (Metodología de Evaluación y Seguimiento de la Transparencia de la Actividad Pública) que, en coordinación con el plan de transformación digital, incluya una sección de datos abiertos (*open data*).
- ✓ Adaptación de la **comunicación externa y el reporting corporativo** a los requisitos de la nueva Directiva UE 2464/2022 sobre la presentación de información de sostenibilidad por parte de las empresas (Directiva CSRD). En los aspectos de la cadena de suministro se coordinarán las actividades con el plan de impulso de la responsabilidad social (línea 5).



GOBERNANZA



Objetivo

Implementar las mejores prácticas de buen gobierno corporativo y aumentar la transparencia de la empresa

L1 GARANTÍA Y CONTINUIDAD DEL SUMINISTRO

L2 CALIDAD DEL AGUA

L3 CALIDAD AMBIENTAL

L4 TRANSICIÓN ENERGÉTICA

L5 CLIENTES Y SOCIEDAD

L6 NUESTROS PROFESIONALES

L7 TRANSFORMACIÓN DIGITAL E INNOVACIÓN

L8 GESTIÓN ECONÓMICO-FINANCIERA SOSTENIBLE

GOBERNANZA

Ficha resumen de gobernanza

Asegurar el buen gobierno y la transparencia:

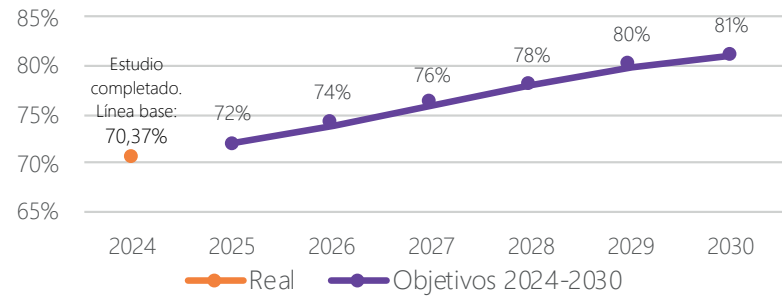
- Incrementando el cumplimiento de recomendaciones de buen gobierno de organismos reconocidos
- Impulsando las prácticas de control interno
- Desarrollando un nuevo portal de transparencia
- Mejorando nuestra transparencia según la metodología mesta
- Adaptando el reporte comunicativo a las nuevas directivas de reporte y debida diligencia

Acciones

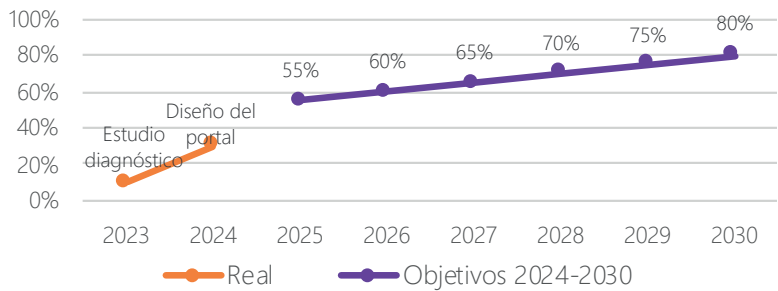
- ✓ Buen gobierno
- ✓ Transparencia

Indicadores de gobernanza

Grado de avance en buenas prácticas de gobierno corporativo (%)



Índice de transparencia de la empresa (metodología MESTA)



Implantación



Impacto en la empresa

MEDIO



Necesidad de inversión



BAJA



Necesidad de recursos humanos



MEDIA



Barreras a la implantación



MEDIA

Ciclo del agua



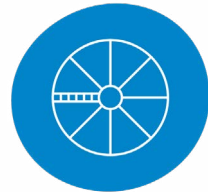
EL CICLO INTEGRAL DEL AGUA

EN LA COMUNIDAD DE MADRID

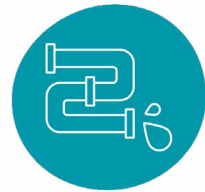
- Introducción
- La gestión del ciclo integral del agua en la Comunidad de Madrid



Captación



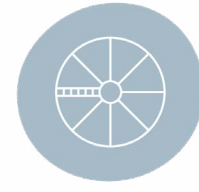
Tratamiento



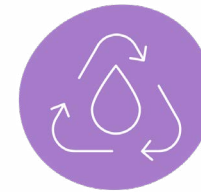
Distribución



Drenaje urbano



Depuración



Regeneración

- Calidad de las aguas
- Centro de control
- Economía circular
- Generación de energía

INTRODUCCIÓN

Desde nuestra creación en 1851 hasta nuestros días, en Canal de Isabel II hemos tenido una misión fundamental: **garantizar el abastecimiento de agua segura y de calidad** a los madrileños sin perder de vista la importancia de preservar un recurso esencial como este y cuidando del medioambiente en todos los procesos que componen el ciclo integral del agua en la región.

Desde que una gota de lluvia cae del cielo hasta que sale por el grifo del usuario y, posteriormente, se vierte de nuevo a los cauces en óptimas condiciones, pasa por un ciclo que consta de varias fases: captación, tratamiento, distribución, drenaje urbano y depuración, que se corresponden con las actuaciones necesarias para llevar el agua potable a los consumidores, y con la recogida y tratamiento del agua residual. A esta última etapa le añadimos la reutilización de estas aguas residuales para que, tras un adecuado tratamiento para garantizar

sus características sanitarias, puedan ser utilizadas en el riego de jardines, limpieza de calles, riego de zonas deportivas e, incluso, para su uso industrial. Canal de Isabel II gestiona en la actualidad todas las fases y etapas de este ciclo fundamental para la vida, implementando principios de economía circular y aprovechando cada oportunidad para generar energía eléctrica en prácticamente todas las fases del ciclo integral del agua, promoviendo así la sostenibilidad y la eficiencia energética.



VER VÍDEO

El ciclo integral del agua en la Comunidad de Madrid



1 CAPTACIÓN

Embalses, azudes y pozos de aguas subterráneas conforman el grueso de las aguas recogidas por Canal para el abastecimiento de la Comunidad de Madrid.



2 TRATAMIENTO

Previo a su distribución, el agua bruta llega a través de grandes canales a las plantas de tratamiento de agua potable (ETAP), donde gracias a las más modernas tecnologías de tratamiento, se garantiza la máxima calidad del agua antes de su consumo.



3 DISTRIBUCIÓN

Las grandes conducciones, los depósitos reguladores, las estaciones elevadoras y la red de distribución garantizan un servicio continuado, con la presión y calidad requeridas.



4 DRENAJE URBANO

La recogida de aguas residuales y del agua de lluvia, así como su transporte a las estaciones depuradoras, es la función de las redes de alcantarillado y drenaje urbano.



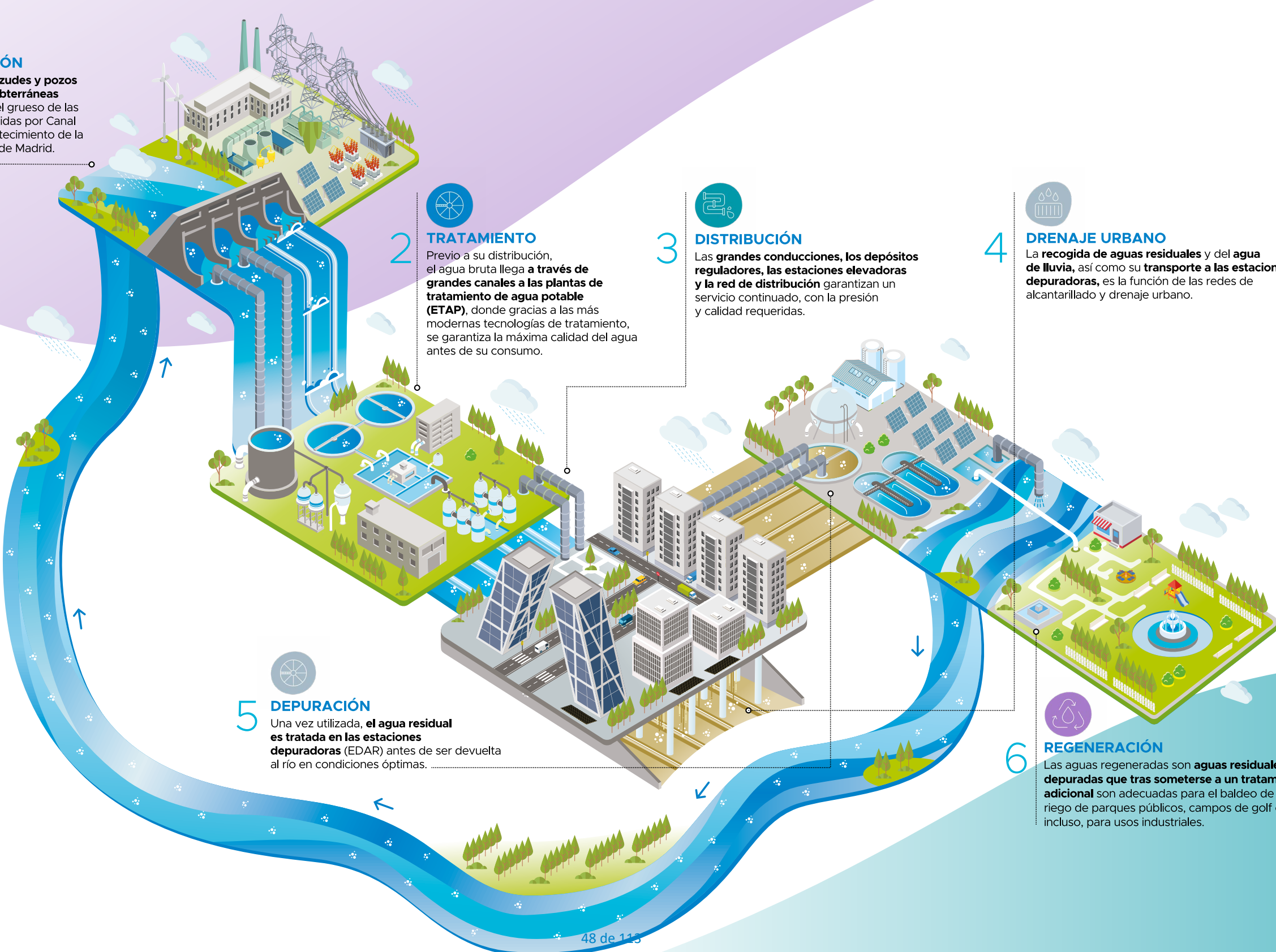
5 DEPURACIÓN

Una vez utilizada, el agua residual es tratada en las estaciones depuradoras (EDAR) antes de ser devuelta al río en condiciones óptimas.



6 REGENERACIÓN

Las aguas regeneradas son aguas residuales depuradas que tras someterse a un tratamiento adicional son adecuadas para el baldeo de calles, riego de parques públicos, campos de golf e, incluso, para usos industriales.



1. CAPTACIÓN

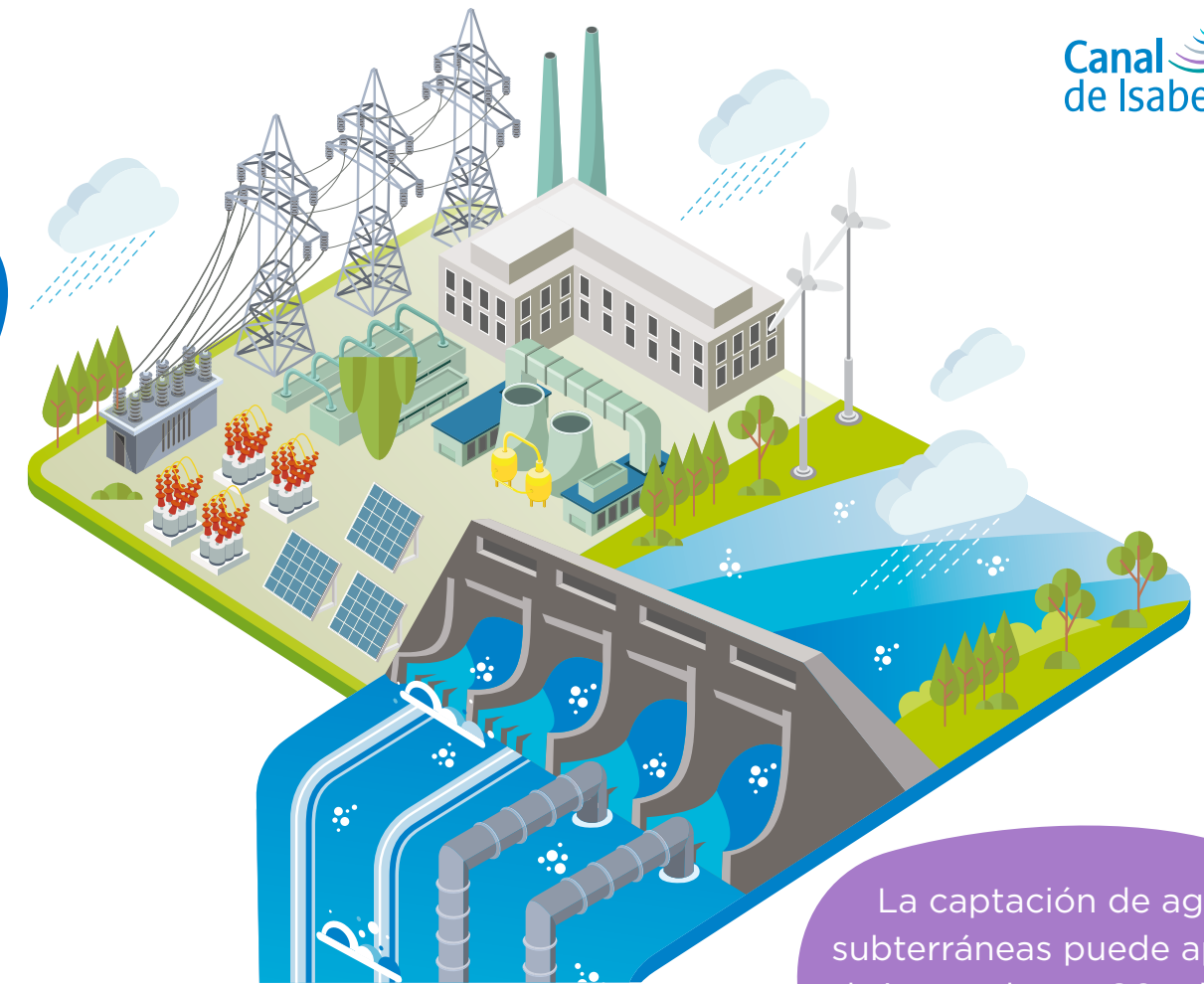
Canal cuenta con un total de **13 embalses y 6 azudes** con una capacidad de **943 millones de metros cúbicos**

El ciclo integral del agua comienza con el proceso de captación. Canal de Isabel II consigue proporcionar la cantidad de agua necesaria para el abastecimiento de todos los habitantes de la Comunidad de Madrid a través del uso conjunto de todas las fuentes disponibles en la región. Por un lado, las **aguas superficiales** son recogidas en cada uno de los **13 embalses**, aprovechando las aportaciones de los ríos Lozoya, Jarama-Sorbe, Guadalix, Manzanares, Guadarrama-Aulencia y Alberche, de donde procede más del 90 % del agua suministrada a la red.

Los 13 embalses gestionados por Canal tienen una capacidad total de almacenamiento de **943,51 millones de metros cúbicos**, de los que el 64,26 % se localiza en la cuenca del río Lozoya. El principal embalse de esta región es **El Atazar**, con una capacidad superior a **425 millones de metros cúbicos**.



VER VÍDEO
Captación



La captación de aguas subterráneas puede aportar al sistema hasta **90 millones de metros cúbicos extra cada año**

La captación de **aguas subterráneas**, como apoyo al abastecimiento de agua superficial, constituye un elemento clave en la gestión del sistema de abastecimiento durante los periodos de sequía o escasez hídrica, pudiendo aportar hasta 90 millones de metros cúbicos por año de explotación.

Para garantizar este volumen, la empresa dispone de **78 pozos** en situación operativa. Además, Canal cuenta con la posibilidad de trasvasar agua desde los embalses de San Juan, Picadas y Los Morales en la cuenca del río Alberche, y de los ríos Guadarrama y Sorbe mediante los azudes de **Las Nieves** y **Pozo de Los Ramos**. También se puede prestar abastecimiento desde el embalse de San Juan a la ETAP de Rozas de Puerto Real y a la ETAP de Pelayos de la Presa. Por último, también se puede captar agua del río Tajo para suministrarla a las redes, una vez tratada en la ETAP del mismo nombre.

INSTALACIÓN REPRESENTATIVA **EMBALSE DE EL ATAIZAR**

El embalse de **El Atazar**, el último de los cinco que regulan el río Lozoya, es **el mayor de los embalses de Canal de Isabel II**. Fue inaugurado en 1972. Es el embalse de mayor capacidad de todo el sistema de abastecimiento de la Comunidad de Madrid, con **425,3 hm³**, lo que representa el 73 % de la capacidad de esta cuenca y el 46 % del sistema de suministro total de la región madrileña.

Su presa es del tipo bóveda gruesa y, en su interior, para su supervisión, cuenta con un conjunto de galerías con una extensión total de **8 kilómetros de largo**. Su torre de toma da origen al canal de El Atazar.

**VÍDEO**

Embalse de El Atazar



2. TRATAMIENTO

Antes de llegar al consumidor, Canal transporta el agua a las plantas de tratamiento de agua potable (ETAP), a través de una red de grandes canales y conducciones de agua bruta que tiene una longitud de **más de 250 kilómetros**. Canal de Isabel II gestiona un total de **14 ETAP** con una capacidad nominal total para tratar **4,55 millones de metros cúbicos diarios**. La **ETAP de Colmenar**, ubicada en el municipio de Colmenar Viejo, es la de mayor capacidad de tratamiento de todas las que gestiona Canal: puede potabilizar hasta 1.382.000 metros cúbicos diarios de agua.

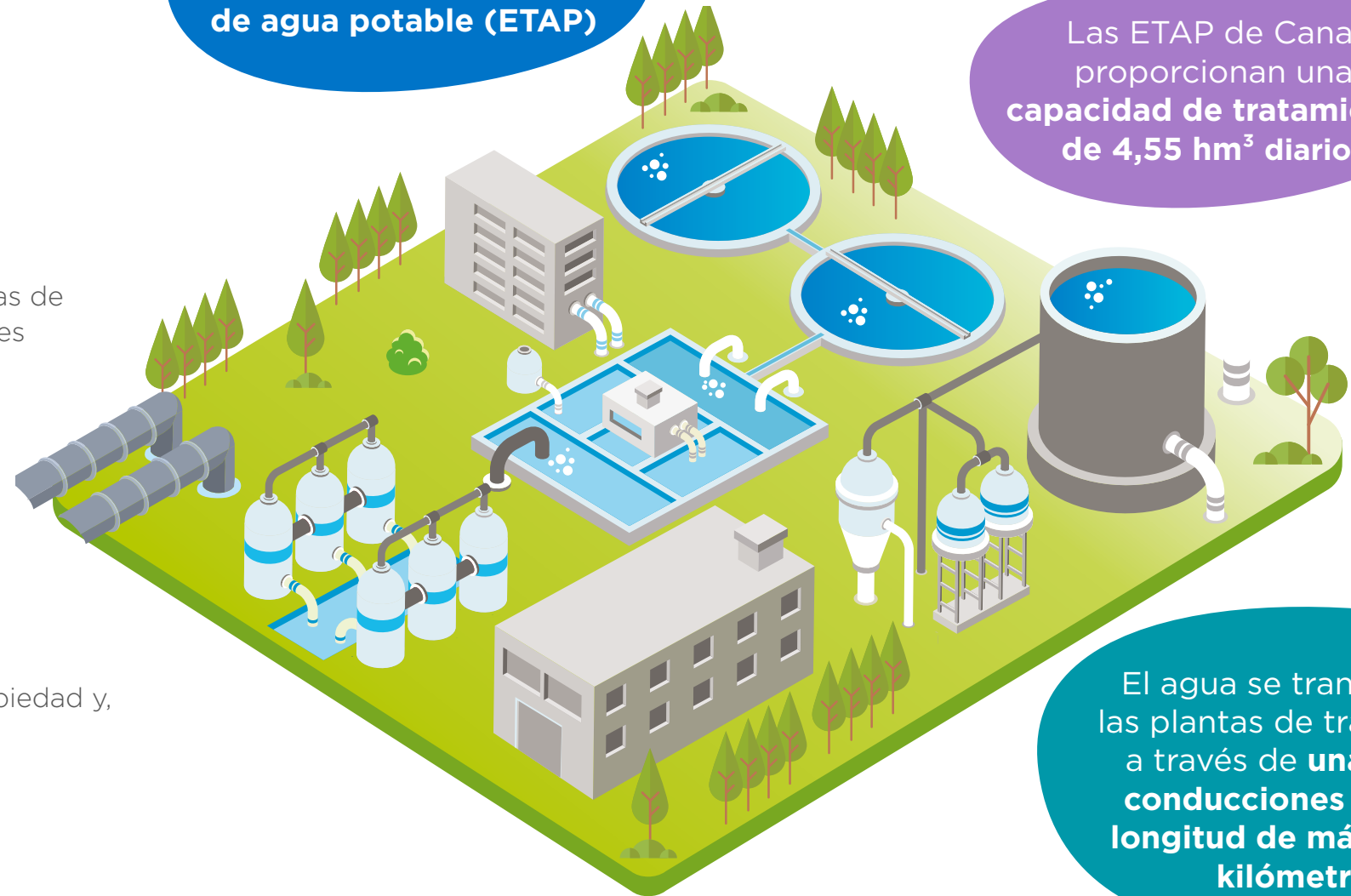
En estas instalaciones, gracias a las más modernas tecnologías de tratamiento, se asegura la ausencia de sabores, olores, colores, turbiedad y, sobre todo, de microorganismos patógenos y sustancias tóxicas.



VER VÍDEO
Tratamiento

Canal cuenta con **14 plantas de tratamiento de agua potable (ETAP)**

Las ETAP de Canal proporcionan una **capacidad de tratamiento de 4,55 hm³ diarios**



El agua se transporta a las plantas de tratamiento a través de **una red de conducciones con una longitud de más de 250 kilómetros**

El tratamiento de las aguas se realiza mediante una serie de procesos encadenados que dependen de las características del agua a tratar. La secuencia más habitual de los mismos es la siguiente:

- PREOXIDACIÓN
- COAGULACIÓN Y FLOCULACIÓN
- DECANTACIÓN
- FILTRACIÓN
- NEUTRALIZACIÓN
- DESINFECCIÓN FINAL

INSTALACIÓN REPRESENTATIVA ETAP DE MAJADAHONDA

La [estación de tratamiento de agua potable de Majadahonda](#) entró en servicio en 1967 con el objeto de tratar el agua procedente del embalse de Picadas. Desde esa fecha, ha sido objeto de varias ampliaciones y obras de remodelación, como las de 2006, en la que tuvo lugar la instalación de la planta de tratamiento de fangos; y 2009, cuando se puso en marcha la instalación de ozono y los filtros de carbón activo granular.

Precisamente estos filtros, junto con la posibilidad de tratar el agua procedente del campo de pozos de Guadarrama, convierten a esta instalación en uno de los referentes de nuestra Comunidad en lo que a tratamiento de agua potable se refiere. Actualmente, tiene **una capacidad de tratamiento de 3,8 m³/s.**



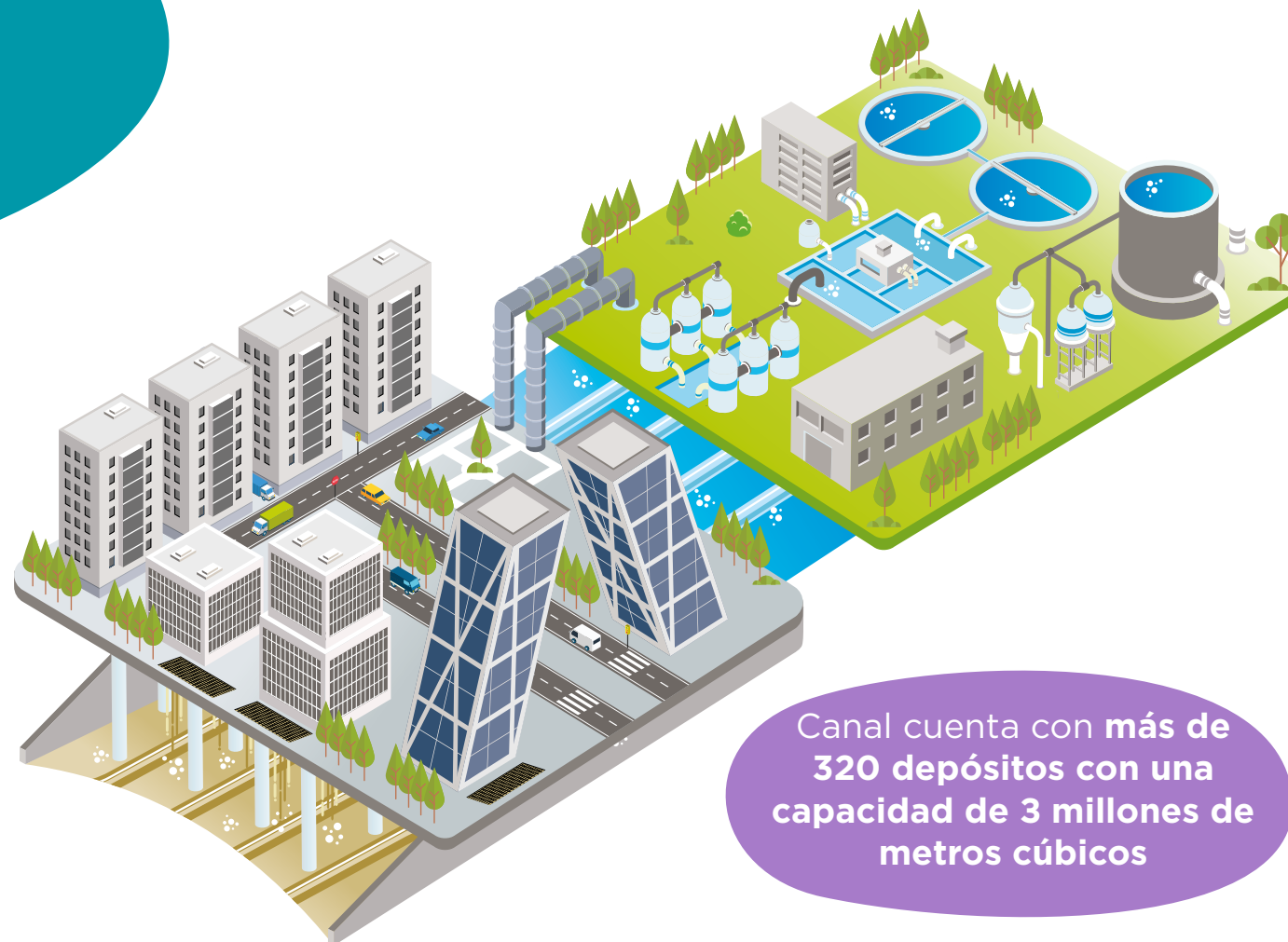
VER VÍDEO

ETAP de Majadahonda



3. DISTRIBUCIÓN

Una vez tratada, el agua emprende su viaje desde las ETAP hasta el grifo del usuario, gracias a una serie de instalaciones que aseguran el mantenimiento del servicio. Así, las grandes conducciones, los depósitos reguladores, las estaciones elevadoras y la red de distribución garantizan un servicio continuado, con la presión y calidad requerida. Canal gestiona una red de distribución de **más de 18.000 kilómetros** de longitud, lo que equivale a la distancia en línea recta entre Madrid y Perth (Australia).



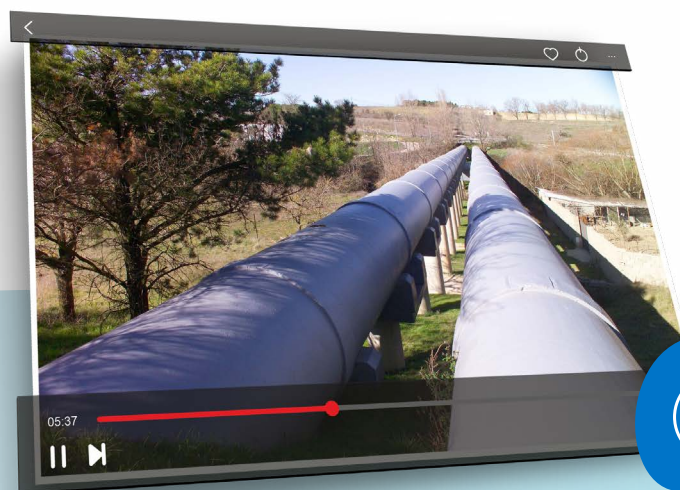
130 estaciones de bombeo y más de 18.000 kilómetros de red conforman la estructura de distribución en la Comunidad de Madrid

Canal cuenta con **más de 320 depósitos con una capacidad de 3 millones de metros cúbicos**

Las **grandes conducciones** son el elemento fundamental para garantizar la óptima distribución de agua. Enlazadas a modo de anillo, conectan los grandes canales que proceden de los ríos Lozoya y Jarama con los que llegan a los ríos Guadarrama y Alberche.

Los **depósitos reguladores** son recintos diseñados para almacenar el agua que abastece a la población. La empresa dispone de más de **30** de estos **depósitos reguladores** de gran tamaño, con una capacidad total en torno a los 3 millones de metros cúbicos, además de más de **290 depósitos reguladores de menor capacidad**.

Las **estaciones de bombeo** –o elevadoras– toman el agua de los correspondientes depósitos y la elevan a una cota suficiente para poder suministrar el agua, con la presión adecuada, a las zonas más altas de la Comunidad de Madrid. La empresa cuenta con más de **20 grandes estaciones de elevación y alrededor de 100 instalaciones elevadoras menores**.



VER VÍDEO
Distribución

4. DRENAJE URBANO

La recogida de aguas residuales y del agua de lluvia y su transporte a las estaciones depuradoras es la función de las **redes de alcantarillado y drenaje urbano**.

Infraestructuras de drenaje urbano:

– Redes de alcantarillado y drenaje urbano

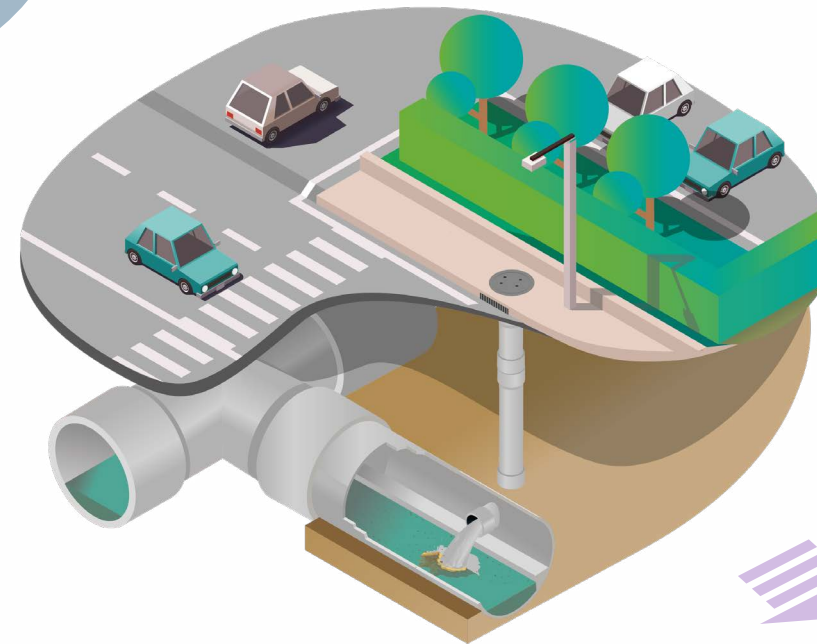
Más de 16.000 kilómetros de red encargadas de recoger y transportar las aguas residuales domésticas, industriales y de escorrentía hasta las estaciones depuradoras.

– Estaciones de bombeo de aguas residuales (EBAR)

Más de 130 estaciones con el objetivo de elevar las aguas residuales cuando su transporte hacia las estaciones depuradoras no puede efectuarse por gravedad.

– Tanques de tormenta y laminadores

Más de 70 instalaciones capaces de almacenar más de 1,40 hm³ de aguas de lluvia y escorrentía para evitar la sobrecarga de las EDAR y asegurar el tratamiento adecuado de las aguas residuales.



VER VÍDEO
Drenaje urbano

INSTALACIÓN REPRESENTATIVA

TANQUE DE TORMENTAS DE ARROYOFRESNO

Los tanques de tormentas son grandes depósitos cuyo cometido es el de almacenar el agua de lluvia. De esta manera, se consigue que tanto los primeros arrastres que provienen del lavado de viales, como los sedimentos de los colectores arrastrados por las lluvias, no sean vertidos sin tratar. Según los estudios realizados, en algunos casos, la primera hora del agua procedente del drenaje urbano en época de lluvia es más contaminante que el agua residual en tiempo seco. Así, gracias a los tanques de tormentas, los contaminantes quedan almacenados y pueden ser depurados antes de verter el agua de nuevo al río.

El **tanque de tormentas de Arroyofresno** es uno de los mayores del mundo con una capacidad próxima a los 400.000 m³ de agua, ocho veces más que el estanque de El Retiro. Aunque pasa desapercibida a la mayor parte de los ciudadanos por ser una obra subterránea, se trata de una obra civil de magnitudes espectaculares, con una superficie equivalente a cinco campos de fútbol y una profundidad similar a la de un edificio de oficinas de seis plantas.

Cuando se dan episodios de lluvia prolongados, el excedente de agua recogida durante las precipitaciones por los colectores municipales, en los distritos de Fuencarral-El Pardo, Tetuán, Chamartín y Moncloa y que no puede ser tratada inmediatamente por la depuradora de Viveros, se deriva al tanque de tormentas mediante el partidor de Arroyofresno.

**VER VÍDEO**

Tanques de tormentas

5. DEPURACIÓN

Tras la recogida y transporte de las aguas residuales por los sistemas de alcantarillado, tiene lugar su depuración para que puedan ser **devueltas a los cauces naturales** bajo los estándares de calidad marcados por la Unión Europea y la legislación nacional, autonómica y local, o para su posterior **reutilización**.

En Canal nos ocupamos de esta labor en prácticamente todos los municipios de la Comunidad de Madrid y disponemos de unas excelentes infraestructuras que permiten prestar un servicio continuo, de calidad, eficiente y muy tecnificado. De ello se encargan las **más de 150 estaciones depuradoras de aguas residuales** (EDAR) de Canal, cuya capacidad nominal de tratamiento es de más de **16 millones de habitantes equivalentes**.

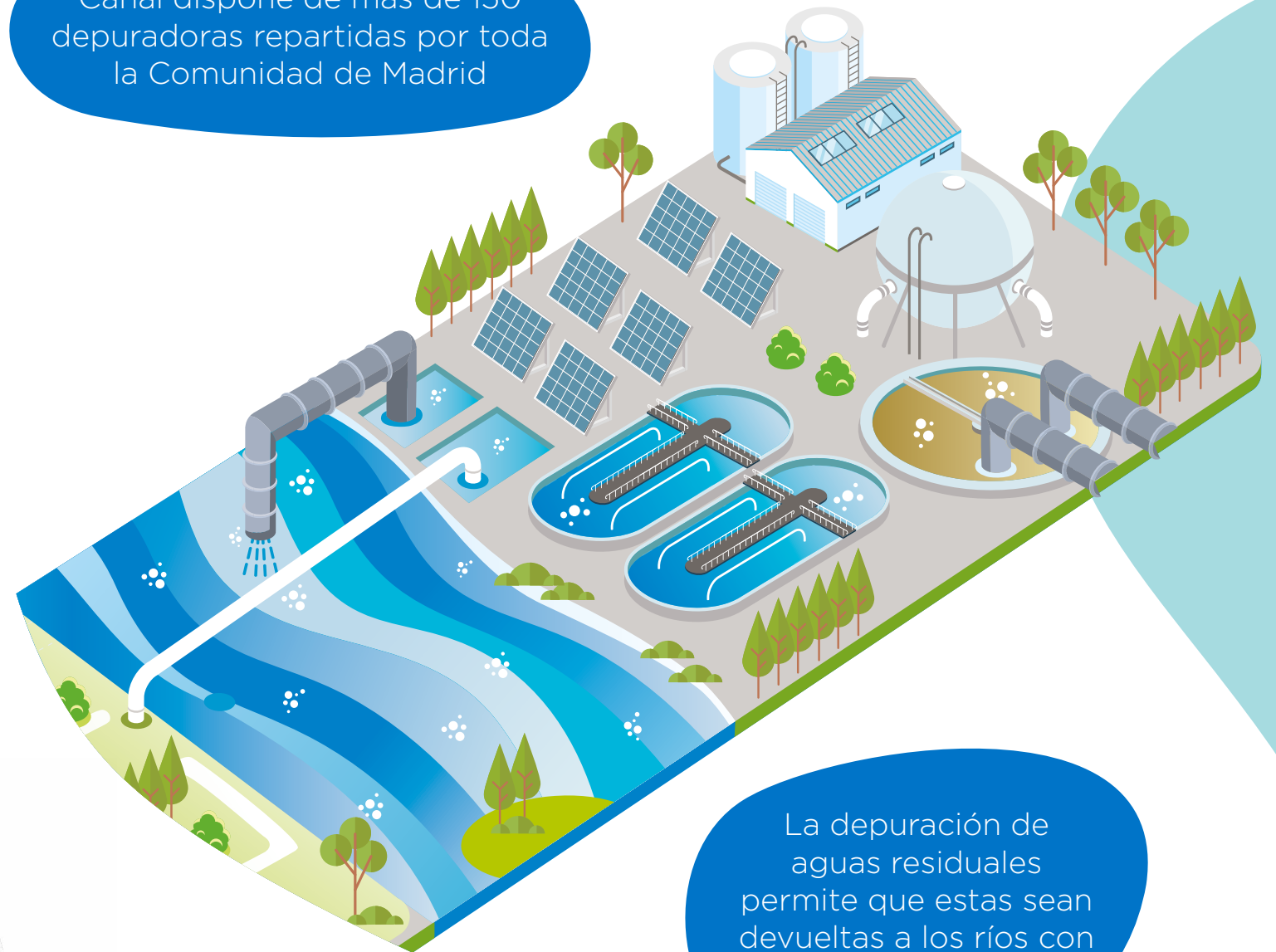
La depuración de las aguas residuales se realiza mediante una serie de procesos encadenados, que dependen de las características del agua a tratar, y que permiten devolverla a los ríos o arroyos en condiciones óptimas para el medioambiente. La secuencia más habitual del mismo es la siguiente:

- PRETRATAMIENTO
- TRATAMIENTO PRIMARIO
- TRATAMIENTO SECUNDARIO
- TRATAMIENTO TERCIARIO



VER VÍDEO
Depuración

Canal dispone de más de 150 depuradoras repartidas por toda la Comunidad de Madrid



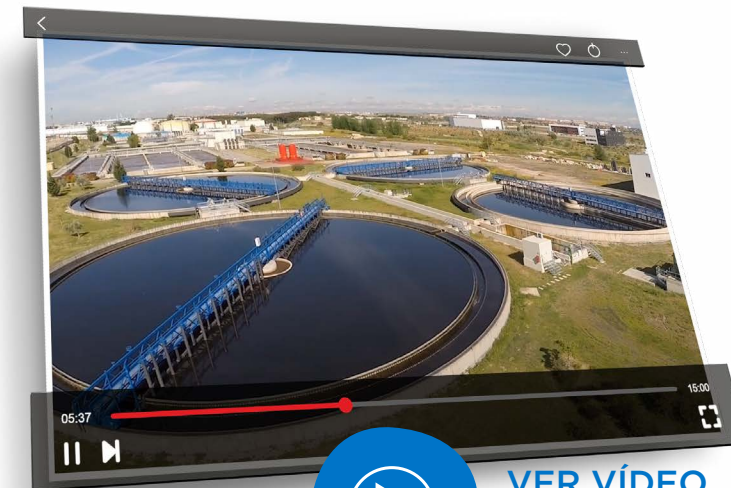
La depuración de aguas residuales permite que estas sean devueltas a los ríos con una calidad óptima

INSTALACIÓN REPRESENTATIVA

EDAR ARROYO CULEBRO CUENCA MEDIA-ALTA

La **estación depuradora de aguas residuales Arroyo Culebro Cuenca Media-Alta** entró en servicio en 2007. Situada en la cuenca del río Manzanares, en el término municipal de Pinto, se encarga de tratar el agua residual procedente de los municipios de Leganés, Fuenlabrada, Humanes y Parla, atendiendo las necesidades de más de 1.200.000 habitantes equivalentes. Diariamente, la planta puede tratar más de 125.000 metros cúbicos de agua residual y producir más de 30.000 m³ de agua regenerada. En la EDAR de Arroyo Culebro Cuenca Media-Alta tiene lugar un proceso de tratamiento terciario avanzado adicional capaz de producir un agua regenerada que cumple con los requisitos más exigentes para su utilización en procesos industriales concretos.

Además, como parte del compromiso de Canal con el nexo agua-energía, esta instalación cuenta con un sistema de autoabastecimiento energético basado en biogás, producido mediante el tratamiento de los lodos generados en el proceso de depuración. A esto se suman una planta de generación de energía fotovoltaica y la que será la primera planta en España de hidrógeno verde producido a partir de agua regenerada.

**VER VÍDEO**EDAR Arroyo Culebro
Cuenca Media-Alta

6. REGENERACIÓN DE LAS AGUAS RESIDUALES

En Canal de Isabel II consideramos que la reutilización del agua residual depurada es un componente esencial de la gestión integral del recurso y contribuye al incremento neto de disponibilidad de agua en la región, además de reducir la presión sobre los recursos almacenados en nuestros embalses, lo que supone una **gestión más racional y sostenible del recurso**.

Gracias a la regeneración, podemos obtener un gran volumen de agua para determinados usos no relacionados con el abastecimiento para consumo humano que, sin embargo, hoy en día, suponen una parte importante de la demanda: riego de parques y jardines públicos, campos de golf, baldeo de calles e, incluso, algunos usos industriales.

Contamos con más de **30 plantas** de producción de agua regenerada (tratamientos terciarios) con una capacidad para producir más de 100 hm³ anuales y **más de 700 kilómetros de redes de reutilización que prestan servicio a más de 400 zonas verdes de más de 20 municipios**. Para visualizar mejor el valor de la reutilización, con el agua regenerada producida por Canal, hoy en día se riegan **más de 2500 hectáreas** en la región, de las cuales más de 700 corresponden a **11 campos de golf**.



VER VÍDEO
Regeneración

58 de 113

Gracias a la regeneración, podemos obtener un gran volumen de agua para usos tales como **riego de parques y jardines públicos, campos de golf, baldeo de calles e, incluso, usos industriales**



Además, y en línea con el compromiso con la calidad ambiental de la región, Canal no solo utiliza sus tratamientos terciarios para producir agua para reutilización, sino que vierte cada año a los ríos millones de metros cúbicos de agua regenerada, con una calidad superior a la depurada y muy por encima de los requisitos legales, a los cauces de los ríos.

CALIDAD DE LAS AGUAS



Más de
20.000.000
controles analíticos/año

+30
análisis
por minuto

+3.000.000
muestras/año

CALIDAD DEL AGUA PARA CONSUMO HUMANO

La calidad del agua que sirve Canal de Isabel II a los madrileños es una de las señas de identidad de la Comunidad de Madrid de la que **los madrileños se sienten orgullosos**, especialmente, por su excelente calidad, sabor y color. Las causas de dicha calidad son múltiples. Contamos con una excelente materia prima en el origen (nuestros embalses y captaciones), avanzados sistemas de tratamiento y el gran esfuerzo que realizamos para preservar y mantener la calidad de las aguas.

Canal tiene establecido un **programa de vigilancia desde el origen** del abastecimiento, es decir, en embalses, ríos y pozos; continúa durante su **tratamiento** en las estaciones de tratamiento de agua potable y a través de su paso por la **red de distribución** hasta su entrega al consumidor.

Los análisis correspondientes al programa de vigilancia y control de la calidad del agua de abastecimiento son realizados en los laboratorios de Canal de Isabel II, donde se realizan las determinaciones exigidas en la legislación sobre criterios sanitarios de la calidad del agua de consumo humano.

El control más exhaustivo, con el mayor número de análisis, se lleva a cabo durante la estancia del agua en la red de distribución.

Por un lado, el basado en la toma de muestras manual clásica y por otro, el programa automático, que cuenta con una red de más de **90 Estaciones de Vigilancia Automática (EVA)**, instaladas en la entrada y salida de las ETAP, grandes depósitos y reguladores y nudos más importantes del abastecimiento. Todas ellas están equipadas con sensores que permiten medir una serie de parámetros químicos de manera continua, y enviar los resultados en tiempo real al **centro de control**.



VER VÍDEO
Calidad de las
aguas



CALIDAD DEL AGUA DEPURADA Y REGENERADA

Canal también gestiona el control de **calidad de los vertidos** previamente depurados en las EDAR y la **calidad de las aguas regeneradas** destinadas al riego de zonas verdes, baldeo de calles y otros usos industriales. Para ello, Canal de Isabel II dispone de un Laboratorio de Aguas Depuradas, situado en Majadahonda, con una extensión de más de **2.200 metros cuadrados**.

Además, disponemos de varios laboratorios para el análisis de las aguas residuales en algunas de nuestras EDAR. Nuestro programa de vigilancia permite mantener un sistema de alertas permanente mediante una red de **Estaciones de Vigilancia Automática** (EVA), instaladas en salidas de EDAR y en varios puntos de la red de colectores y emisarios, así como de **aguas regeneradas**, para mantener un estricto control del agua depurada desde su entrada en las EDAR hasta su devolución a los ríos, y para el control del agua en las redes de reutilización.



Canal de Isabel II dispone de un Laboratorio de Aguas Depuradas en Majadahonda de más de 2.200 metros cuadrados

Comprometidos con el medioambiente #deMadridydelgrifo

Consumir agua del grifo: práctica sostenible y económica.

Gracias a los exigentes niveles de control de calidad de Canal de Isabel II, los madrileños confían en la excelente calidad del agua del grifo y se muestran satisfechos con el agua de la región, pues más del 96 % de los ciudadanos elige beber agua del grifo.

Son su **color, calidad y sabor** los principales motivos del consumo de agua del grifo señalados por los clientes: es un agua blanda, de mineralización débil y baja en sodio, pues así lo señala un **estudio** elaborado por Canal de Isabel II.

A propósito de este proceso de control, la Comunidad de Madrid se sitúa a la cabeza de las **regiones españolas con un menor consumo de agua embotellada** sin gas por habitante y año, según la Base de Datos de Consumo en Hogares del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

Con la intención de fomentar el consumo de agua **#deMadridydelgrifo**, Canal de Isabel II ha lanzado un **portal web** que dispone de un mapa interactivo con las más de 4000 fuentes públicas de la Comunidad de Madrid, para que el usuario pueda localizar la más cercana.

Además, en esta misma página web, Canal invita a unirse a su mapa de negocios ambientalmente responsables a aquellos locales de la Comunidad de Madrid que comparten el objetivo de reducir el uso de envases plásticos y de un solo uso, facilitando de manera preferencial el agua del grifo a sus clientes.



VER VÍDEO

Somos **#deMadridydelgrifo**

CENTRO DE CONTROL

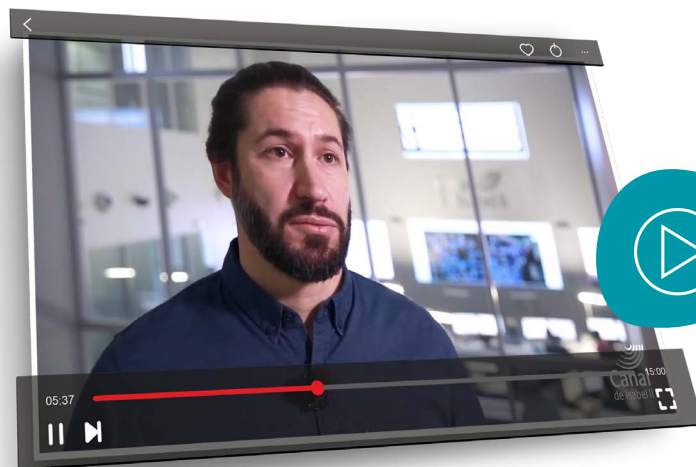
Manejar esta compleja red hidráulica exige conocer multitud de datos para poder gestionar el sistema en todo momento. Para ello, Canal de Isabel II dispone de un conjunto de sistemas de información, equipados con tecnología de última generación y que se integran en el Centro de Control, situado en Majadahonda. De este modo, Canal de Isabel II conoce en tiempo real la situación hidráulica de las infraestructuras de abastecimiento y saneamiento, el estado de la calidad de las aguas, las captaciones de aguas subterráneas, entre otros parámetros.

Toda la información recibida es gestionada y analizada a través de la aplicación de telecontrol, un **software SCADA** personalizado. La red de telecontrol cuenta, además, con

instalaciones dotadas de telemando, capaces de controlar de forma remota las infraestructuras más aisladas.

Gracias a los **miles de sensores implantados** y a las **más de 2.000 estaciones remotas** conectadas entre sí, recibimos cientos de miles de datos en tiempo real que permiten localizar y registrar cualquier incidencia y, así, poner en marcha el proceso de análisis y resolución de los posibles incidentes que se puedan registrar.

Gracias a una tecnología de última generación Canal de Isabel II conoce en tiempo real cientos de miles de datos de toda la red



VER VÍDEO

Área de Operación y
Centro de Control



ECONOMÍA CIRCULAR

En Canal de Isabel II, debido a nuestra labor como gestores del ciclo del agua en la Comunidad de Madrid nos enfrentamos al reto de gestionar gran cantidad de residuos y subproductos de nuestras instalaciones, y muy especialmente de las estaciones de depuración.

Sin embargo, en Canal los desechos han pasado de representar un problema a verse como una oportunidad. Ya no son el eslabón final de la cadena, sino que las plantas de depuración de aguas residuales se convierten en auténticos yacimientos que consiguen, a partir de los residuos que reciben cada día y de manera ininterrumpida, generar **combustibles, carburantes, fertilizantes, compost, agua regenerada o energía eléctrica.**

ELECTRICIDAD Y COMBUSTIBLE A PARTIR DEL FANGO: **EL BIOGÁS**

Los fangos, que concentran la contaminación retirada del agua residual, son tratados en grandes digestores produciendo una energía renovable versátil, **el biogás**. En Canal ya somos capaces de producir más de 50 millones de metros cúbicos de biogás al año. Con ellos se producen casi 90 millones de kilovatios hora: esto equivale a alimentar eléctricamente durante un año a una población de más de 72.000 habitantes, como Majadahonda.

Además, el biogás, sometido a un proceso de enriquecimiento, se convierte **en biometano que puede usarse como combustible para automóviles**. Canal cuenta con una gasinera que provee de combustible 0 emisiones y con gran poder calorífico a sus vehículos.



VER VÍDEO
Economía circular



GENERACIÓN DE ENERGÍA

Conscientes de la importancia de nuestro consumo de electricidad, desde hace décadas Canal se ha ido dotando de instalaciones para la **generación de energía eléctrica** a través de procesos sinérgicos con la gestión del agua.

De esta forma, en Canal de Isabel II generamos energías renovables, y llevamos a cabo procesos de cogeneración, produciendo un alto porcentaje de la energía que consumimos.

De hecho, llevamos años siendo la empresa con mayor potencia instalada en generación de energía eléctrica en la Comunidad de Madrid, con más de **100 megavatios**.

El objetivo de Canal es llegar, para el año 2030, a producir tanta energía como consumimos.



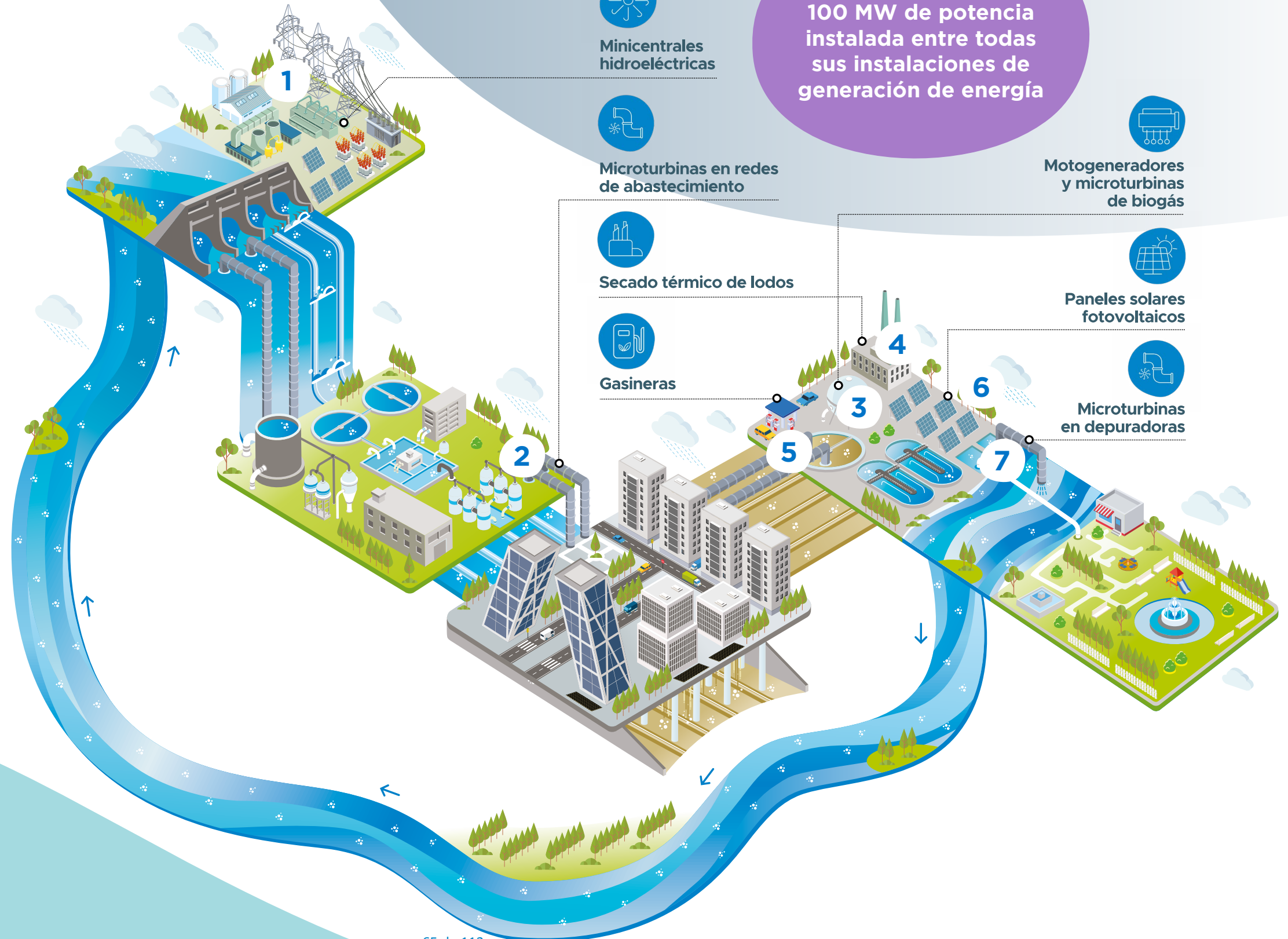
VER VÍDEO

Generación de
energía hidráulica

**El objetivo de Canal es
llegar, para el año 2030,
a producir tanta energía
como consume**

GENERACIÓN DE ENERGÍA

- 1 Minicentrales hidroeléctricas**
9 instalaciones
- 2 Microturbinas en redes de abastecimiento**
9 instalaciones
- 3 Motogeneradores y microturbinas de biogás**
Presentes en 20 EDAR
- 4 Secado térmico de lodos**
2 instalaciones de cogeneración
- 5 Obtención de biometano para gasineras**
1 instalación
- 6 Paneles solares fotovoltaicos**
En más de 25 instalaciones
- 7 Microturbinas en depuradoras**
2 instalaciones





www.canaldeisabelsegunda.es

Tercer Convenio Colectivo

Título II Organización del trabajo

Capítulo I. Organización del trabajo

Artículo 13.-Competencia.

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

Artículo 14.-Organización del trabajo.

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

En el ejercicio de sus potestades organizativas la dirección de la empresa contará con la participación de 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:

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

2º. 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.

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

4º. Excedencias por orden de solicitud de reingreso.

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 1ª - 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 art. 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 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 2ª - 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.

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 atenderá 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:

- 1º Mayor proximidad entre la nueva unidad y el domicilio de la persona trabajadora.
- 2º Menor antigüedad en el Canal.
- 3º 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 euros
De 20 Km. a 29,9 Km	3.097,76 euros
De 30 Km. a 40 Km...	4.817,28 euros
A partir de 40 km en adelante, por cada 10 km.	1.719,52 euros

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

Capítulo III. Ordenación del tiempo de trabajo.

Artículo 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.

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€. 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 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.

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.

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

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 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.

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 concorra con períodos vacacionales, o cuando se altere seriamente el correcto funcionamiento del área.

Este permiso se aplicará mientras siga vigente el art. 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 consanguinidad 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.

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 15 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.

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 periodo 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 periodo máximo de doce meses cada dos años.

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

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

Artículo 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.

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.

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.

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.

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	

Grupo profesional		Niveles académicos turno nuevo ingreso. Titulación mínima requerida.
Denominación	Subgrupo	
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	
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 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.

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

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 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 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.

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 el 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.

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 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 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 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.

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 Ético 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 pérdida 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 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.

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 Ético 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.

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.

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.

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.

