



Canal
de Isabel II

MEMORIA 2025 COMISIONES OBRERAS CANAL DE ISABEL II



Torres Martín, Emilio

Informe Memoria 2025: Comisiones Obreras de Canal de Isabel II

Introducción

El año 2025 ha estado marcado por una **intensa actividad sindical** en Canal de Isabel II, en un contexto complejo, con avances relevantes, conflictos abiertos y retos estructurales aún pendientes. La acción de Comisiones Obreras se ha caracterizado por una combinación constante de **negociación colectiva, defensa jurídica, presión sindical y cercanía con la plantilla**, manteniendo una posición firme, crítica y coherente.

Publicación y contenido del III Convenio Colectivo de Canal de Isabel II

El **6 de noviembre de 2025** se publicó el **III Convenio Colectivo de Canal de Isabel II**, suscrito por todas las organizaciones sindicales con representación en la empresa: **Comisiones Obreras, UGT, CSIT-UP, CGT, TUC y SIT-CYII**. Su entrada en vigor pone fin a un proceso de negociación prolongado y complejo, condicionado por importantes límites legales y presupuestarios, pero que ha permitido actualizar de manera relevante el marco de derechos laborales de la plantilla.

Desde Comisiones Obreras realizamos una valoración **realista y equilibrada** del texto acordado. El convenio incorpora avances significativos en materia de jornada, conciliación, retribuciones, organización del trabajo y estabilidad en el empleo, muchos de ellos impulsados directamente por la acción sindical sostenida de CCOO a lo largo de los años. Al mismo tiempo, no resuelve todas las desigualdades existentes ni colma todas las expectativas de la plantilla, especialmente en colectivos como el personal a turnos y nocturno, que seguirán requiriendo una atención y vigilancia específicas.

El III Convenio mantiene el reconocimiento de la **jornada de 35 horas semanales**, si bien su aplicación efectiva continúa supeditada a la autorización expresa de la Comunidad de Madrid, manteniéndose transitoriamente la jornada de 37,5 horas. Asimismo, introduce mejoras relevantes en la regulación de los **traslados forzosos**, amplía las posibilidades de **teletrabajo desde segunda residencia** dentro del territorio nacional y refuerza el papel de la **Comisión Paritaria**, dotándola de capacidad para desarrollar y concretar aspectos del propio convenio.

En el ámbito de la conciliación y la organización del tiempo de trabajo, el convenio amplía derechos relacionados con el acompañamiento a familiares a consultas médicas, la flexibilidad horaria, el disfrute de asuntos propios por horas y la fragmentación de los periodos vacacionales, incorporando avances que responden a necesidades reales de la plantilla.

Uno de los hitos más relevantes del III Convenio es la **incorporación expresa de la retribución de los pluses variables de noches, festivos y retén durante el periodo**



COMISIONES OBRERAS DE CANAL DE ISABEL II

Afiliado a la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP)

C/Santa Engracia 125, 28003, Edificio 2, Planta Baja

Tlf.: 91 545 12 26 - Ext.:1226

Email: ccoo@canal.madrid

@CCOO_CYII

vacacional. Este avance no es fruto de una concesión espontánea en la negociación colectiva, sino del reconocimiento judicial reiterado de este derecho gracias a la **campaña sostenida de Comisiones Obreras en los tribunales**, siendo CCOO el único sindicato que ha impulsado de forma continuada estas reclamaciones dentro de Canal de Isabel II. La acumulación de sentencias favorables permitió transformar un derecho reconocido de forma individual en un derecho colectivo consolidado.

Asimismo, el convenio recupera la **concesión de préstamos sin intereses** para la plantilla, tanto para la adquisición de primera vivienda como para la atención de gastos extraordinarios. **Es una reivindicación de Comisiones Obreras que rescata elementos sociales sustraídos durante los años de privatización y precarización de Canal de Isabel II**, introduciendo un mecanismo de apoyo a la plantilla en un contexto normativo restrictivo y de crecientes dificultades de acceso a la vivienda.

En conjunto, el III Convenio Colectivo supone un **avance real, aunque no definitivo**, en la mejora de las condiciones laborales en Canal de Isabel II. Desde Comisiones Obreras defendemos que este acuerdo debe entenderse como una **base sobre la que seguir construyendo derechos**, manteniendo una vigilancia constante sobre su aplicación efectiva y sin renunciar a seguir reivindicando aquellas mejoras que aún no han sido alcanzadas.

Plan de Igualdad: bloqueo estructural y ausencia de resultados

Durante 2025 se han mantenido reuniones de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, si bien en un número claramente insuficiente y sin avances sustantivos. A día de hoy, Canal de Isabel II continúa **sin un Plan de Igualdad pactado**, pese al tiempo transcurrido desde la constitución de la comisión negociadora.

Desde Comisiones Obreras consideramos que este estancamiento no responde a una cuestión técnica, sino a una **actitud de obstrucción continuada por parte del Área de Recursos Humanos**, que se ha manifestado desde el inicio del proceso y que ha condicionado negativamente el desarrollo de los trabajos. Esta actitud ha dificultado de manera sistemática el avance ordenado de la negociación, limitando su alcance y contenido.

Las dificultades han sido especialmente evidentes en cuestiones clave como el **registro retributivo** y la elaboración del **informe diagnóstico**, herramientas fundamentales para identificar desigualdades reales y construir medidas eficaces. La falta de rigor, profundidad y utilidad de la documentación aportada ha impedido disponer de una base sólida sobre la que articular propuestas transformadoras.

Para Comisiones Obreras, un Plan de Igualdad no puede ser un ejercicio meramente formal ni un instrumento de proyección externa. Rechazamos los enfoques basados en el **purple washing**, que utilizan el discurso de la igualdad sin voluntad real de introducir cambios en la organización del trabajo.



COMISIONES OBRERAS DE CANAL DE ISABEL II

Afiliado a la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP)

C/Santa Engracia 125, 28003, Edificio 2, Planta Baja

Tlf.: 91 545 12 26 - Ext.:1226

Email: ccoo@canal.madrid

Seguimos defendiendo que el eje central del futuro Plan de Igualdad debe ser la **implantación de medidas reales de conciliación**, especialmente en aquellas jornadas y puestos donde hoy no existen facilidades suficientes, como el trabajo a turnos, la nocturnidad o los sistemas de retén. Sin abordar estos ámbitos, no es posible hablar de igualdad efectiva.

La ausencia de un Plan de Igualdad pactado constituye, a cierre de 2025, una **responsabilidad pendiente** de la empresa. Desde Comisiones Obreras mantendremos una posición firme para que esta negociación deje de ser un trámite y se convierta en una herramienta útil y real para la plantilla.

Manual de Funciones: una oportunidad perdida para ordenar y dignificar el trabajo

Durante 2025 se ha negociado un **Manual de Funciones** que tenía el potencial de convertirse en una herramienta clave para ordenar tareas, clarificar responsabilidades y avanzar en la mejora de los puestos de trabajo en Canal de Isabel II. Sin embargo, el resultado final supone, a juicio de Comisiones Obreras, una **oportunidad perdida**.

El texto fue finalmente aprobado con el respaldo de **UGT y SIT-CYII**, sindicatos que, de forma reiterada, han actuado como **herramienta útil de la empresa** dentro del Comité de Empresa, facilitando la validación de documentos que no responden a los intereses de la mayoría de la plantilla, especialmente de los trabajadores y trabajadoras de base.

Desde Comisiones Obreras decidimos no respaldar este Manual de Funciones por razones de fondo. El documento **no realiza un análisis riguroso de las tareas reales** que se desempeñan en los distintos puestos de trabajo, ni evalúa adecuadamente su impacto en términos de carga de trabajo, responsabilidad, penosidad o complejidad.

Una de las carencias más relevantes es la **ausencia de porcentajes de dedicación a las distintas funciones**, lo que impide conocer qué tareas son nucleares y cuáles accesorias en cada puesto. Esta omisión vacía al manual de utilidad práctica y lo convierte en un instrumento impreciso, incapaz de servir como base objetiva para procesos de clasificación profesional, promoción, movilidad o evaluación del desempeño.

Asimismo, el manual ignora la diversidad real de situaciones existentes en la empresa, especialmente en puestos operativos, turnos, nocturnidad y servicios con alta variabilidad funcional, optando por una descripción genérica que no refleja la realidad del trabajo cotidiano.

Para Comisiones Obreras, un Manual de Funciones solo tiene sentido si se construye desde el análisis técnico, la participación de la plantilla y la transparencia. La aprobación de un documento incompleto y poco riguroso no solo no resuelve problemas históricos, sino que **los cronifica y legitima**.



COMISIONES OBRERAS DE CANAL DE ISABEL II

Afiliado a la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP)

C/Santa Engracia 125, 28003, Edificio 2, Planta Baja

Tlf.: 91 545 12 26 - Ext.:1226

Email: ccoo@canal.madrid

Seguiremos defendiendo la necesidad de revisar este manual y convertirlo en una herramienta útil, al servicio de la plantilla y no de la gestión empresarial.

Campaña sindical: Manifiesto por los Trabajadores a Turnos

Durante 2025, Comisiones Obreras impulsó una campaña específica en defensa de los **trabajadores y trabajadoras a turnos**, un colectivo esencial para el funcionamiento de Canal de Isabel II y que históricamente ha visto infrarrepresentadas sus necesidades en los procesos de negociación colectiva.

El **30 de enero de 2025**, desde Comisiones Obreras presentamos en la Mesa Negociadora del III Convenio Colectivo el “**Manifiesto por los Trabajadores a Turnos**”, documento respaldado por una **recogida de firmas que contó con el apoyo de la práctica totalidad del personal en esta modalidad de jornada**. El objetivo de esta iniciativa era que el manifiesto quedara recogido en acta y que las reivindicaciones que contenía fueran debatidas y tenidas en cuenta en el marco de la negociación colectiva.

Sin embargo, tanto la empresa como la **mayoría social de la mesa negociadora** rechazaron su inclusión en acta, negando así la posibilidad de que las demandas de este colectivo fueran formalmente reconocidas y debatidas en igualdad de condiciones. Esta decisión evidenció, una vez más, la dificultad existente para situar en el centro de la negociación las condiciones de trabajo del personal operativo y a turnos.

Entre las reivindicaciones recogidas en el manifiesto se encontraban cuestiones estructurales largamente defendidas por Comisiones Obreras, como la **reducción de la jornada anual para el personal a turnos**, una **retribución justa del trabajo en festivos y nocturnidad**, la **aplicación de coeficientes reductores para la jubilación anticipada**, así como **medidas reales de conciliación familiar y compensación adecuada de los descansos**.

Desde Comisiones Obreras no aceptamos esta falta de reconocimiento hacia un colectivo fundamental para la empresa. Por ello, el manifiesto fue **registrado formalmente tanto ante la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo como ante la Dirección de Recursos Humanos**, dejando constancia expresa de las reivindicaciones planteadas y del respaldo mayoritario de los trabajadores afectados.

Esta campaña ha servido no solo para visibilizar las condiciones de trabajo del personal a turnos, sino también para reforzar la **unidad, organización y conciencia colectiva** de un sector de la plantilla que seguirá requiriendo una atención específica y una vigilancia permanente por parte de esta sección sindical. Comisiones Obreras continuará trabajando para que estas demandas no queden relegadas y se traduzcan en avances reales en futuros procesos de negociación.



COMISIONES OBRERAS DE CANAL DE ISABEL II

Afiliado a la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP)

C/Santa Engracia 125, 28003, Edificio 2, Planta Baja

Tlf.: 91 545 12 26 - Ext.:1226

Email: ccoo@canal.madrid

Pluses variables en vacaciones: un derecho consolidado gracias a la acción jurídica de CCOO

La incorporación al **III Convenio Colectivo** del derecho a percibir los **pluses variables de noches, festivos y retén durante el periodo vacacional** constituye una reivindicación histórica de Comisiones Obreras que se ha consolidado gracias a una **campaña sostenida en los tribunales** a lo largo de los últimos años.

Este avance no surge de una concesión voluntaria en la negociación colectiva, sino del reconocimiento judicial reiterado de este derecho, fruto de las demandas impulsadas desde Comisiones Obreras y planteadas por trabajadores y trabajadoras afiliados que decidieron defender sus derechos individualmente, con el respaldo sindical necesario. CCOO ha sido **el único sindicato en Canal de Isabel II** que ha promovido de forma continuada estas reclamaciones judiciales, obteniendo siempre resoluciones favorables.

La acumulación de sentencias y la presión sindical ejercida hicieron insostenible mantener una posición contraria a derecho, lo que permitió que esta cuestión quedara finalmente recogida en el texto del III Convenio Colectivo, transformando un derecho reconocido de forma individual en un **derecho colectivo consolidado**.

Desde Comisiones Obreras queremos **agradecer expresamente a todos los afiliados y afiliadas** que, con su compromiso y confianza, han hecho posible este avance, demostrando que la acción sindical organizada y persistente es una herramienta eficaz para mejorar las condiciones laborales de toda la plantilla.

Vestuario laboral y EPIs: propuestas técnicas y carencias aún no resueltas

Durante 2025, Comisiones Obreras ha desarrollado una actuación específica en materia de **vestuario laboral y equipos de protección individual**, a partir de la recopilación sistemática de sugerencias, quejas y aportaciones trasladadas por la propia plantilla. Este trabajo permitió constatar que, pese a las mejoras introducidas con el lote 316/2021, la dotación continúa presentando **deficiencias relevantes para adaptarse a las condiciones reales del trabajo diario**.

Como resultado de este análisis, desde CCOO se elaboró y presentó un **informe técnico detallado** ante el Área de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud, con propuestas concretas orientadas a mejorar la protección, funcionalidad y durabilidad del vestuario. Entre ellas, se planteó de manera expresa la **necesidad de mejorar el anorak de dotación**, incorporando un mayor aislamiento térmico mediante un forro acolchado, preferiblemente desmontable.

Esta propuesta **no ha sido adoptada** hasta la fecha. El anorak actualmente en uso presenta **muy escasas cualidades técnicas frente al frío**, lo que provoca que numerosos trabajadores y trabajadoras que desarrollan su labor en exteriores o en centros con bajas temperaturas



COMISIONES OBRERAS DE CANAL DE ISABEL II

Afiliado a la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP)

C/Santa Engracia 125, 28003, Edificio 2, Planta Baja

Tlf.: 91 545 12 26 - Ext.:1226

Email: ccoo@canal.madrid

@CCOO_CYII

pasen frío durante los meses de invierno, una situación que resulta incompatible con unas condiciones de trabajo seguras y dignas.

Junto a esta cuestión, el informe abordó otras mejoras necesarias, como la funcionalidad de chalecos y prendas reversibles, la recuperación de protecciones eficaces frente al frío ya existentes en dotaciones anteriores, la adaptación de la protección frente al sol en trabajos a la intemperie, la insuficiente dotación inicial al personal de nuevo ingreso y la frecuencia de renovación de prendas, claramente desajustada al desgaste real en puestos de uso intensivo.

Asimismo, se propusieron mejoras específicas en EPIs complementarios, como guantes de protección mecánica de invierno, calcetines técnicos para calzado de seguridad o productos de mantenimiento del calzado, entendiendo que la prevención eficaz también pasa por **medidas sencillas, técnicas y realistas**, basadas en la experiencia diaria de la plantilla.

Este trabajo, impulsado por los **delegados y delegadas de prevención de Comisiones Obreras**, ha permitido abrir un debate técnico en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Como resultado directo de esta línea de actuación, se logró que la empresa aprobara la **dotación de gafas de protección solar con lente ahumada y filtro polarizado** para distintos colectivos expuestos, un EPI que ya puede solicitarse y utilizarse con normalidad, a la espera de su incorporación formal al catálogo.

Desde Comisiones Obreras seguiremos insistiendo en que el vestuario laboral debe cumplir no solo la normativa mínima, sino responder de forma efectiva a las **condiciones climáticas y reales de trabajo**, porque cada EPI y cada prenda adecuada son una cuestión de salud, prevención y dignidad laboral.

Medidas preventivas frente a episodios climáticos adversos y riesgos estivales

Durante 2025, Comisiones Obreras ha desarrollado una intensa labor en materia de **prevención de riesgos laborales asociada a las altas temperaturas y a las condiciones climáticas adversas**, logrando que se incorporen diversas medidas destinadas a mejorar la seguridad y la salud de la plantilla durante el periodo estival.

Como resultado de las propuestas trasladadas por esta sección sindical, se ha actualizado el **Plan de Actuación ante Episodios Meteorológicos Adversos**, unificando criterios con el plan de inclemencias invernales desarrollado tras el temporal Filomena. Esta unificación, largamente solicitada por CCOO, responde a una lógica preventiva coherente y permite establecer protocolos claros y homogéneos ante situaciones de temperaturas extremas.

El plan contempla medidas específicas en función de los niveles de alerta. En situaciones de **Alerta Naranja**, se prevé la interrupción del trabajo cuando la protección sea insuficiente, el suministro de agua fresca, la limitación de la exposición al sol, la realización



COMISIONES OBRERAS DE CANAL DE ISABEL II

Afiliado a la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP)

C/Santa Engracia 125, 28003, Edificio 2, Planta Baja

Tlf.: 91 545 12 26 - Ext.:1226

Email: ccoos@canal.madrid

de pausas frecuentes, la reducción del ritmo de trabajo, la rotación de tareas, la revisión de botiquines y la reorganización de los trabajos para minimizar riesgos. En **Alerta Roja**, se establece la interrupción de la actividad, permitiéndose únicamente trabajos imprescindibles que no requieran esfuerzo físico.

En paralelo, se han impulsado mejoras materiales destinadas a reducir la exposición directa al sol y la lluvia. A propuesta de los delegados de Comisiones Obreras, la empresa ha aprobado la adquisición de **30 carpas de protección** para trabajos a la intemperie, cuya entrega se está materializando progresivamente. Asimismo, se ha trasladado la necesidad de incorporar **toldos en todas las embarcaciones utilizadas en embalses**, al considerar insuficiente la dotación actual, y se ha planteado la mejora de las prendas de cabeza para el verano, priorizando una mayor protección solar y transpirabilidad.

Desde esta sección sindical también se han detectado y corregido deficiencias en varias **fuentes de agua potable**, que no contaban con los adecuados controles de limpieza e inspección. Estas incidencias han sido subsanadas, garantizando el acceso a agua fría en distintos centros de trabajo, elemento esencial para la prevención frente al calor.

En materia de **protección ocular**, se ha consolidado la dotación de **gafas de protección solar con lente ahumada y filtro polarizado** para colectivos especialmente expuestos, como tomadores de muestras, técnicos de laboratorio en exteriores, personal de ETAP y EDAR y oficiales de apoyo a red, a la espera de su incorporación formal al catálogo.

Asimismo, se han abordado otros riesgos estacionales, como la **proliferación de avispa y garrapatas**, trasladando propuestas preventivas específicas y difundiendo recomendaciones prácticas para reducir la exposición y actuar correctamente ante picaduras, incluyendo la valoración positiva de la dotación de repelentes en centros con mayor riesgo.

Por último, se ha realizado una **prueba piloto de toallas refrigerantes**, que, aun siendo valorada de forma desigual por la plantilla, ha permitido incorporar un recurso adicional. Desde Comisiones Obreras recordamos que, más allá de estas medidas complementarias, la prevención más eficaz sigue siendo la **organización del trabajo**, evitando tareas en las horas centrales del día durante episodios de calor extremo.

En este mismo sentido, se ha reclamado la ampliación del **horario de funcionamiento del aire acondicionado** en Oficinas Centrales y la correcta regulación de los sistemas de climatización en centros con actividad permanente, como cantones, presas, ETAP y EDAR.

Desde Comisiones Obreras continuaremos trabajando para mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral en un contexto de **creciente exigencia climática**, defendiendo siempre una prevención real, eficaz y adaptada a las condiciones concretas de trabajo.



Infraestructuras y centros de trabajo con deficiencias estructurales

Durante 2025, Comisiones Obreras ha tenido que intervenir de manera reiterada ante la **situación deficiente de diversas infraestructuras y centros de trabajo**, muchas de ellas heredadas de procesos de subrogación o afectadas por años de falta de inversión suficiente. Estas deficiencias no solo impactan en las condiciones laborales de la plantilla, sino que suponen un **riesgo directo para la seguridad y la salud**, además de afectar a la calidad del servicio público que presta Canal de Isabel II.

Uno de los casos más preocupantes ha sido el de la **nave de Camino de Hormigueras**, donde se han producido desprendimientos reiterados de cascotes y elementos del falso techo, sin que se hayan adoptado medidas preventivas estructurales suficientes. Desde Comisiones Obreras se exigió la **paralización de los trabajos en las zonas afectadas** hasta garantizar condiciones de seguridad adecuadas, denunciando además otras deficiencias acumuladas como goteras, suelos levantados, instalaciones eléctricas inestables y falta de medios adecuados para la plantilla.

Asimismo, hemos denunciado de forma continuada la situación de **abandono de la Sierra Norte**, donde varios centros procedentes de la antigua Hispanagua presentan un deterioro notable tanto en instalaciones como en dotación de personal. En depuradoras como Gascones y las plantas dependientes de su ámbito, se ha constatado una **insuficiencia crónica de plantilla**, con acumulación de horas extraordinarias y propuestas empresariales de reducción de efectivos que resultan incompatibles con una operación segura y ambientalmente responsable.

Esta falta de recursos humanos y materiales no solo incrementa los riesgos laborales, sino que compromete el correcto funcionamiento de las instalaciones, llegando a situaciones en las que el tratamiento del agua se ve gravemente limitado. Desde Comisiones Obreras hemos trasladado estas denuncias tanto a la empresa como a los representantes públicos competentes, alertando de que no se puede hablar de sostenibilidad ni de gestión ejemplar del agua mientras se mantienen estas carencias estructurales.

En todos estos casos, la actuación de Comisiones Obreras ha sido constante, combinando la **denuncia sindical**, la elevación de informes técnicos y la exigencia de soluciones reales y verificables. Seguiremos vigilantes para que la seguridad de la plantilla y la calidad del servicio público no queden supeditadas a criterios de ahorro o a decisiones organizativas alejadas de la realidad del trabajo sobre el terreno.

Exposición al amianto: una deuda histórica aún pendiente de reconocimiento

La **exposición al amianto** continúa siendo uno de los asuntos más graves y sensibles pendientes de resolución en Canal de Isabel II. Desde Comisiones Obreras hemos trabajado de manera constante para que se reconozca a los trabajadores y trabajadoras que



COMISIONES OBRERAS DE CANAL DE ISABEL II

Afiliado a la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP)

C/Santa Engracia 125, 28003, Edificio 2, Planta Baja

Tlf.: 91 545 12 26 - Ext.:1226

Email: ccoo@canal.madrid

@CCOO_CYII

estuvieron expuestos a este material altamente nocivo, con especial atención a aquellos procedentes de **empresas subrogadas**, como **Hispanagua** o **Hidráulica Santillana**.

Estas empresas, con anterioridad a su integración en Canal de Isabel II, **no contaban con registros adecuados en el RERA (Registro de Empresas con Riesgo de Amianto)**, lo que ha dificultado enormemente la identificación objetiva de los trabajadores expuestos y la reconstrucción de historiales laborales fiables. Esta carencia documental no puede ni debe trasladarse como una carga adicional sobre las personas trabajadoras afectadas.

A lo largo de este proceso, Comisiones Obreras ha encontrado **reticencias persistentes por parte de la empresa** para reconocer estos supuestos de exposición, así como **obstáculos relevantes desde el propio Servicio de Prevención** a la hora de incorporar a determinados trabajadores en los listados de personal potencialmente expuesto al amianto. Esta situación ha ralentizado de forma injustificable el reconocimiento de derechos y el acceso a la protección que corresponde a estos trabajadores.

Ante la falta de avances suficientes por la vía preventiva y administrativa, **durante 2025 este asunto ha sido abordado en el ámbito jurídico**, sentando las bases necesarias para que en 2026 se empiecen a producir resoluciones que permitan reparar, al menos parcialmente, el daño causado.

De manera especialmente relevante, Comisiones Obreras asume la **defensa jurídica de un trabajador afectado por cáncer de pleura**, patología estrechamente vinculada a la exposición al amianto. En este caso, se está reclamando una indemnización acorde a la gravedad del daño sufrido, que previsiblemente marcará un precedente en Canal de Isabel II por su alcance y cuantía.

Desde Comisiones Obreras reiteramos que la exposición al amianto no es una cuestión del pasado, sino una **responsabilidad presente** de la empresa. El reconocimiento, la reparación y la protección de las personas afectadas no es una opción, sino una obligación legal, ética y social que seguiremos defendiendo hasta sus últimas consecuencias.

Persecución sindical y defensa de la libertad sindical

Durante 2025, Comisiones Obreras ha tenido que afrontar **situaciones de extrema gravedad relacionadas con el ejercicio de la acción sindical**, que evidencian una deriva preocupante en la forma en que se pretende limitar, condicionar o desincentivar la representación legítima de los trabajadores y trabajadoras en Canal de Isabel II.

En el transcurso del año se han producido **actuaciones dirigidas contra representantes sindicales**, vinculadas de manera directa a su actividad de denuncia, defensa de derechos laborales y actuación en conflictos colectivos e individuales. Estas actuaciones, de una gravedad inaceptable, han supuesto un **intento claro de represión sindical**, poniendo en cuestión principios básicos recogidos en la Constitución Española y en la normativa laboral, como la libertad sindical y la garantía de indemnidad.



COMISIONES OBRERAS DE CANAL DE ISABEL II

Afiliado a la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP)

C/Santa Engracia 125, 28003, Edificio 2, Planta Baja

Tlf.: 91 545 12 26 - Ext.:1226

Email: ccoo@canal.madrid

@CCOO_CYII

Desde Comisiones Obreras queremos dejar constancia de que **no se trata de hechos aislados ni anecdóticos**, sino de situaciones que generan un efecto disuasorio sobre el conjunto de la representación legal de los trabajadores, y que, de normalizarse, suponen un grave retroceso democrático en el ámbito laboral.

Ante estos hechos, Comisiones Obreras ha actuado con responsabilidad, firmeza y rigor jurídico, utilizando todas las herramientas sindicales y legales a su alcance para **defender la libertad sindical, proteger a sus representantes y evitar que este tipo de prácticas sienten precedente** en la empresa.

La defensa de los derechos laborales no puede ni debe convertirse en un riesgo personal para quienes asumen responsabilidades sindicales. Desde Comisiones Obreras seguiremos denunciando cualquier intento de intimidación o represalia, convencidos de que **sin libertad sindical no hay negociación real, ni diálogo social, ni derechos efectivos**.

Comunicación sindical y cercanía con la plantilla

Durante 2025, Comisiones Obreras ha mantenido una **actividad comunicativa constante y sostenida**, entendiendo la comunicación sindical no como un ejercicio propagandístico, sino como una **herramienta esencial de información, organización y defensa colectiva**.

Uno de los ejes prioritarios de nuestra acción comunicativa ha sido el **acercamiento directo a los nuevos trabajadores y trabajadoras que se incorporan a la empresa**. Desde CCOO consideramos fundamental que quienes llegan a Canal de Isabel II conozcan desde el primer momento sus derechos, el funcionamiento de la representación sindical y los canales a través de los cuales pueden informarse, participar y trasladar sus problemas. Esta labor se ha realizado de forma directa, cercana y accesible, tanto en centros de trabajo como a través de medios digitales.

El correo sindical **“¡Agua Va!”** ha seguido siendo el principal canal de comunicación periódica, convirtiéndose en la referencia informativa para gran parte de la plantilla. A lo largo del año se han difundido numerosas comunicaciones en las que se han abordado, entre otros, temas como la negociación del III Convenio Colectivo, la defensa jurídica de los pluses variables en vacaciones, la campaña del Manifiesto por los Trabajadores a Turnos, las actuaciones en materia de prevención y seguridad y salud, las deficiencias en infraestructuras, la exposición al amianto o la defensa de la libertad sindical.

Junto a este canal, Comisiones Obreras ha reforzado su presencia en **Instagram**, utilizando este formato para llegar especialmente a los trabajadores más jóvenes y a quienes se incorporan por primera vez al Canal, con contenidos más visuales, directos y comprensibles. Esta presencia en redes sociales ha permitido ampliar el alcance de nuestras comunicaciones y adaptarlas a nuevas formas de consumo de información.

Asimismo, los **grupos de WhatsApp** se han consolidado como una herramienta clave de comunicación rápida y bidireccional, facilitando el contacto inmediato con la afiliación y



COMISIONES OBRERAS DE CANAL DE ISABEL II

Afiliado a la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP)

C/Santa Engracia 125, 28003, Edificio 2, Planta Baja

Tlf.: 91 545 12 26 - Ext.:1226

Email: ccoo@canal.madrid

con la plantilla, permitiendo resolver dudas, alertar de incidencias urgentes y mantener una relación fluida y permanente.

Todo este esfuerzo ha situado a Comisiones Obreras, un año más, como **el sindicato que más comunica dentro de Canal de Isabel II**, no solo en volumen, sino también en diversidad de canales y contenidos. Esta actividad comunicativa responde a una convicción clara: **sin información no hay participación, y sin participación no hay acción sindical eficaz**.

Seguiremos reforzando estos canales, mejorando los formatos y manteniendo una comunicación cercana, transparente y útil, al servicio de la plantilla y de la defensa de sus derechos.

Afiliación sindical y fortalecimiento organizativo

Durante 2025, la afiliación a Comisiones Obreras en Canal de Isabel II ha mantenido una **evolución positiva y sostenida**, consolidando una tendencia de crecimiento continuada iniciada en ejercicios anteriores. Este incremento se ha producido **sin el desarrollo de campañas específicas de afiliación**, lo que pone de manifiesto que el crecimiento responde fundamentalmente al trabajo sindical cotidiano, a la visibilidad de nuestra acción y a la utilidad percibida por la plantilla.

Hemos cumplido los objetivos de afiliación marcados para el ejercicio y afrontamos el futuro en un contexto de **crecimientos constantes**, apoyados en una estructura sindical sólida y en una presencia real en los centros de trabajo. La cercanía con los trabajadores, especialmente con las nuevas incorporaciones, la defensa jurídica eficaz, la capacidad de denuncia y la constancia en la negociación colectiva han sido elementos determinantes para reforzar la confianza en Comisiones Obreras.

Este crecimiento no se entiende sin el **debate interno** que ha caracterizado también el año 2025. En el seno de Comisiones Obreras se han producido discusiones profundas y votaciones ajustadas en torno a decisiones estratégicas relevantes, reflejo de una organización viva, plural y democrática, en la que la afiliación participa activamente y donde las posiciones no se imponen, sino que se construyen colectivamente.

Lejos de ser una debilidad, este debate interno refuerza nuestra legitimidad y nuestra capacidad de representar a una plantilla diversa, con realidades laborales muy distintas, desde los puestos de oficina hasta el personal operativo, a turnos y nocturno. Comisiones Obreras seguirá apostando por un modelo sindical participativo, transparente y comprometido con los intereses de la mayoría social de la empresa.

Conclusión: un sindicalismo útil, crítico y necesario

La Memoria 2025 refleja un año de **intensa actividad sindical**, marcado por avances relevantes, pero también por conflictos, bloqueos y retos pendientes. La publicación del III Convenio Colectivo, la consolidación de derechos a través de la acción jurídica, las campañas en defensa del personal a turnos, las mejoras preventivas frente a riesgos



COMISIONES OBRERAS DE CANAL DE ISABEL II

Afiliado a la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP)

C/Santa Engracia 125, 28003, Edificio 2, Planta Baja

Tlf.: 91 545 12 26 - Ext.:1226

Email: ccoo@canal.madrid

climáticos, la denuncia de deficiencias estructurales, la lucha por el reconocimiento de la exposición al amianto o la defensa de la libertad sindical configuran un balance complejo, pero coherente.

Desde Comisiones Obreras no ofrecemos lecturas complacientes ni triunfalistas. Somos conscientes de que **persisten desigualdades**, especialmente en colectivos como el personal a turnos y nocturno, que siguen requiriendo una atención específica y una vigilancia constante. También constatamos que determinadas mayorías en el Comité de Empresa han priorizado intereses alejados de la realidad del trabajo de base, lo que obliga a redoblar el esfuerzo sindical para equilibrar la representación y el foco de la negociación.

Al mismo tiempo, este ejercicio demuestra que la **acción sindical sostenida, rigurosa y valiente da resultados**, aunque no siempre inmediatos. Muchas de las conquistas recogidas hoy en el convenio o en la práctica diaria son fruto de años de trabajo previo, de demandas judiciales, de movilización y de compromiso de la afiliación.

Comisiones Obreras afronta el futuro con una hoja de ruta clara: defender los derechos laborales, garantizar la seguridad y la salud, avanzar en igualdad real, fortalecer la conciliación y proteger la libertad sindical frente a cualquier intento de represión o intimidación. Todo ello desde una posición firme, autónoma y profundamente democrática.

Seguiremos estando donde siempre hemos estado: **al lado de los trabajadores y trabajadoras**, construyendo derechos colectivos, sin atajos y sin renunciar a señalar aquello que no funciona. Porque solo desde un sindicalismo crítico, útil y comprometido es posible mejorar las condiciones de trabajo y fortalecer el servicio público que presta Canal de Isabel II.



COMISIONES OBRERAS DE CANAL DE ISABEL II

Afiliado a la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP)

C/Santa Engracia 125, 28003, Edificio 2, Planta Baja

Tlf.: 91 545 12 26 - Ext.:1226

Email: ccoo@canal.madrid

Resumen Ejecutivo – Memoria 2025

Sección Sindical de Comisiones Obreras Canal de Isabel II

El año 2025 ha estado marcado por una **intensa actividad sindical** en Canal de Isabel II, en un contexto complejo, con avances relevantes, conflictos abiertos y retos estructurales aún pendientes. La acción de Comisiones Obreras se ha caracterizado por una combinación constante de **negociación colectiva, defensa jurídica, presión sindical y cercanía con la plantilla**, manteniendo una posición firme, crítica y coherente.

El principal hito del ejercicio ha sido la **publicación del III Convenio Colectivo**, suscrito por todas las organizaciones sindicales con representación. El texto incorpora mejoras significativas en derechos laborales, conciliación, organización del trabajo y retribuciones. Desde CCOO realizamos una valoración equilibrada del acuerdo: recoge avances importantes, muchos de ellos fruto directo de nuestra acción sindical sostenida durante años, pero no resuelve todas las desigualdades existentes, especialmente en colectivos como el personal a turnos y nocturno, que seguirán requiriendo una vigilancia específica.

Entre los logros más relevantes destaca la **incorporación al convenio del derecho a percibir los pluses variables (noches, festivos y retén) durante las vacaciones**, una reivindicación histórica de Comisiones Obreras consolidada gracias a una campaña jurídica sostenida en los tribunales. CCOO ha sido el único sindicato en Canal de Isabel II que ha promovido de forma continuada estas reclamaciones, transformando finalmente un derecho reconocido de forma individual en un derecho colectivo.

Asimismo, el convenio recupera los **préstamos sin intereses** para la plantilla, tanto para la adquisición de primera vivienda como para gastos extraordinarios, una medida largamente defendida por CCOO que introduce un elemento de apoyo social en un contexto normativo muy restrictivo.

Durante 2025, Comisiones Obreras ha impulsado campañas específicas para visibilizar a colectivos tradicionalmente infrarrepresentados. Especial mención merece el **Manifiesto por los Trabajadores a Turnos**, respaldado por una recogida de firmas masiva y registrado formalmente ante la empresa tras ser rechazado en la mesa negociadora. Esta campaña evidenció las dificultades existentes para situar las condiciones del personal operativo en el centro de la negociación colectiva.

En materia de **igualdad**, el año se cierra sin un Plan de Igualdad pactado. Pese a la celebración de reuniones formales, la negociación ha estado marcada por una actitud obstruccionista y una falta de voluntad real para abordar medidas estructurales. Desde CCOO denunciaremos los enfoques de carácter meramente formal o de “purple washing” y seguimos defendiendo que la conciliación, especialmente en jornadas no ordinarias, debe ser el eje central de cualquier plan eficaz.



COMISIONES OBRERAS DE CANAL DE ISABEL II

Afiliado a la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP)

C/Santa Engracia 125, 28003, Edificio 2, Planta Baja

Tlf.: 91 545 12 26 - Ext.:1226

Email: ccoo@canal.madrid

Otro elemento relevante ha sido la negociación del **Manual de Funciones**, que finalmente fue aprobado con el respaldo de UGT y SIT-CYII. Para Comisiones Obreras, el documento supone una oportunidad perdida, al no analizar correctamente las tareas reales ni su impacto en los puestos de trabajo, careciendo de criterios objetivos como porcentajes de dedicación.

En el ámbito de la **seguridad y salud laboral**, CCOO ha desarrollado una intensa labor preventiva, logrando avances en la gestión de episodios climáticos extremos, la dotación de EPIs, la protección frente al calor, el control de riesgos biológicos y la mejora de infraestructuras preventivas. No obstante, persisten carencias importantes, como el deficiente anorak de dotación, que sigue dejando a trabajadores expuestos al frío en invierno.

La situación de **infraestructuras y centros con deficiencias estructurales**, especialmente en zonas como la Sierra Norte o determinadas instalaciones operativas, ha sido objeto de denuncia continuada por parte de CCOO, alertando de los riesgos laborales y del impacto negativo sobre la calidad del servicio público.

Uno de los asuntos más graves abordados en 2025 ha sido la **exposición al amianto**, una deuda histórica aún pendiente de reconocimiento. Comisiones Obreras ha llevado este asunto al ámbito jurídico, especialmente en casos de trabajadores procedentes de empresas subrogadas, sentando las bases para avances significativos en 2026. Destaca la defensa de un trabajador afectado por cáncer de pleura, que marcará un precedente relevante en la empresa.

El ejercicio también ha estado marcado por **situaciones de extrema gravedad relacionadas con la persecución sindical**, que ponen en riesgo la libertad sindical y la garantía de indemnidad. Desde CCOO hemos actuado con firmeza para evitar que este tipo de prácticas sienten precedente.

En paralelo, la **comunicación sindical** ha sido un eje estratégico. CCOO ha seguido siendo el sindicato que más comunica en Canal de Isabel II, reforzando el contacto directo con la plantilla, especialmente con las nuevas incorporaciones, a través de “¡Agua Va!”, Instagram y WhatsApp.

Finalmente, la **afiliación sindical** ha continuado creciendo de forma sostenida durante 2025, cumpliendo los objetivos marcados sin necesidad de campañas específicas. Este crecimiento se apoya en un sindicalismo cercano, útil y democrático, con un alto nivel de debate interno y participación.

La Memoria 2025 refleja, en definitiva, un año de **acción sindical intensa, crítica y comprometida**. Comisiones Obreras afronta el futuro con la convicción de que solo desde la constancia, la independencia y la defensa firme de los derechos colectivos es posible mejorar las condiciones de trabajo y fortalecer el servicio público que presta Canal de Isabel II.



COMISIONES OBRERAS DE CANAL DE ISABEL II

Afiliado a la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP)

C/Santa Engracia 125, 28003, Edificio 2, Planta Baja

Tlf.: 91 545 12 26 - Ext.:1226

Email: ccoo@canal.madrid