



Canal  
de Isabel II

# **MEMORIA 2024 COMISIONES OBRERAS CANAL DE ISABEL II**



Torres Martín, Emilio

CANAL DE ISABEL II  
SECCIÓN SINDICAL  
Santa Engracia 125  
28003 Madrid (Madrid)

---

## Informe Memoria 2024: Comisiones Obreras de Canal de Isabel II

---

### Introducción

Este informe tiene como objetivo dar cuenta de las principales actividades, logros y desafíos que hemos enfrentado a lo largo de 2024, así como los proyectos y estrategias que nos hemos planteado para 2025. La Sección Sindical de Canal de Isabel II, como representación de los trabajadores, sigue defendiendo los derechos laborales, la salud, la seguridad y el bienestar de la plantilla, actuando como un agente activo de cambio y mejora dentro de la empresa. Si bien han sido multitud de actuaciones individuales y colectivas que esta sección sindical ha tenido que resolver durante todo un año aquí queremos recoger las más relevantes.

### 1. Negociación del Tercer Convenio Colectivo

En 2024 se inició la negociación del tercer convenio colectivo de Canal de Isabel II. Esta negociación comenzó bajo el liderazgo del Comité de Empresa del sindicato corporativo SIT, que obtuvo la mayoría suficiente en el Comité de Empresa para ostentar presidencia y secretaría. Sin embargo, nuestra experiencia con este sindicato nos ha llevado a mantener ciertas reservas respecto a su enfoque, llevando a nuestra sección sindical a tener que liderar la defensa de las cuestiones de la plataforma negociadora reunión a reunión.

La negociación ha pecado de falta de comunicación al trabajador, no cuenta con avances significativos hasta la fecha y se encuentra a la espera de resolver cuestiones clave, especialmente en la parte económica. Esta negociación ya ha cumplido más de un año sin alcanzar que se puedan destacar pros y contras que respondan adecuadamente a las necesidades de la plantilla.

### 2. Negociación del Primer Plan de Igualdad Acordado

Durante 2024, se inició la negociación del Plan de Igualdad que sería el primer acordado de Canal de Isabel II. A pesar de que la empresa había registrado unilateralmente un plan sin consenso con los trabajadores en 2022. Somos el único sindicato que rechazó la participación en la comisión de seguimiento del plan anterior, pese a ello este plan fue refrendado con la participación en esta comisión de seguimiento del resto de sindicatos. A



pesar de algunos avances durante la constitución, seguimos trabajando para que el nuevo plan sea consensuado. Damos por superadas las infructuosas negociaciones anteriores, no sin advertir recelos por la parte patronal, nuestro empeño está en suavizarlos. En esta negociación Comisiones Obreras será clave por su proporcionalidad y liderazgo.

Este proceso representa una oportunidad clave para corregir los errores del pasado y garantizar la implementación de un Plan de Igualdad que realmente refleje las necesidades y demandas de la plantilla, evitando que se repita la imposición de medidas sin el respaldo de los trabajadores.

### 3. Seguridad y Salud Laboral

En 2024, hemos dedicado esfuerzos significativos a mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral de todos los trabajadores de Canal de Isabel II. Aunque hemos logrado avances, también hemos identificado áreas críticas que siguen requiriendo atención urgente.

#### *Riesgos Psicosociales*

Uno de los aspectos más preocupantes que observamos es el incremento de situaciones de riesgo psicosocial, muchas de las cuales han sido tratadas exclusivamente bajo el protocolo de acoso laboral. Este enfoque es insuficiente, ya que no responde a la complejidad de los problemas que afectan a los trabajadores. La evaluación de riesgos psicosociales realizada por Canal de Isabel II se lleva a cabo por áreas y no por centros de trabajo específicos, lo que dificulta la identificación de problemas puntuales. Para abordar este tema de manera efectiva, hemos propuesto la realización de Focus Groups y evaluaciones específicas en centros donde se han identificado problemas concretos, con el objetivo de mejorar el modelo preventivo en su fase embrionaria y no limitarse a abordar los problemas una vez detonados mediante protocolos de acoso.

#### *Exposición a Amianto*

La exposición a amianto sigue siendo un tema pendiente de resolución. Aunque hemos luchado para que se reconozca a los trabajadores que han estado expuestos, especialmente aquellos provenientes de empresas subrogadas como Hispanagua o Hidráulica Santillana, la empresa ha mostrado reticencia a reconocer estos casos. Estas compañías, antes de su integración en Canal de Isabel II, no contaban con registros adecuados en el Registro de Empresas con Riesgo de Amianto (RERA), lo que ha dificultado enormemente la identificación de los empleados que estuvieron expuestos a esta sustancia peligrosa. A lo largo de 2024, hemos conseguido avances muy limitados en este sentido, y seguimos luchando por el reconocimiento de todos los afectados.

Un caso especialmente preocupante es el de un trabajador afectado cuyo historial de exposición al amianto ya ha sido reconocido oficialmente por la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, pero que, sin embargo, sigue sin ser reconocido por Canal de Isabel II.



### *Simulacros de Emergencia y Cooperación Empresarial*

En el ámbito de la seguridad en el trabajo, hemos logrado mejorar la cooperación empresarial en centros externalizados, como E.D.A.R. La Poveda, donde no se realizaban simulacros de emergencia conjuntamente entre personal Canal de Isabel II y personal externalizado. Tras nuestras gestiones, ahora estos centros están incluidos en los planes de emergencia, lo que mejora la seguridad de los trabajadores y asegura que estén debidamente preparados para actuar en situaciones de riesgo.

### *Marcadores Tumorales*

En relación con los riesgos para la salud derivados de la exposición a ciertos químicos y alteraciones del ritmo circadiano, hemos impulsado una campaña de análisis mediante marcadores tumorales para aquellos trabajadores que han sido expuestos a sustancias mutágenas o han realizado trabajos a turnos. Este análisis es una medida preventiva crucial para detectar posibles riesgos antes de que se conviertan en problemas graves de salud, y en 2025 continuaremos con este estudio para mejorar la protección y salud de los trabajadores de Canal de Isabel II.

### *Accidentes de Trabajo: Reconocimiento y Prevención*

En cuanto a los accidentes de trabajo, uno de los principales problemas que hemos identificado es la falta de reconocimiento de accidentes laborales de índole psicológica. Los ataques de ansiedad, como uno de los principales síntomas de estos accidentes, no se reconocen adecuadamente, lo que deja a los trabajadores sin la debida protección. Este es un problema grave que debemos seguir abordando en 2025.

Además, hemos observado que los accidentes ocurridos durante **descansos** o durante el **teletrabajo** también han sido tratados de forma insuficiente. A pesar de la resistencia inicial de Canal de Isabel II, la empresa ha comenzado a reconocer los accidentes de teletrabajo tras la judicialización de dos casos, lo que marca un avance importante en este ámbito.

Para 2025, nuestra prioridad será seguir luchando para que todos los accidentes, tanto físicos como **psicológicos**, sean reconocidos adecuadamente y se adopten las medidas necesarias para prevenirlos y proteger a los trabajadores afectados.

### *Gafas de Protección Solar*

Un tema importante de seguridad y salud en 2024 fue la solicitud que nuestros delegados sindicales prepararon para conseguir gafas de protección solar para ciertos colectivos de trabajadores expuestos a riesgos solares en su jornada laboral. Gracias a este esfuerzo sindical se desarrolló un amplio informe justificativo, conseguimos que se concedieran estas gafas a nuevos colectivos no contemplados hasta el momento.



## *Reapertura de la Cafetería de Canal de Isabel II*

Uno de los logros importantes de 2024 fue la **reapertura de la cafetería** de Canal de Isabel II - tuvo lugar a principios de 2024-, que había sido cerrada aprovechando la crisis del COVID-19. Tras una ardua campaña sindical que incluyó una denuncia a inspección de trabajo, conseguimos que la cafetería volviera a abrir, lo que representa una recuperación de un beneficio adquirido que llevábamos más de 70 años disfrutando los trabajadores de Canal de Isabel II.

## 4. Acción Sindical: Campañas y Nuevas Iniciativas

Durante 2024, uno de los temas clave en nuestra acción sindical ha sido la **jornada de 35 horas**.

### *Recuperar las 35 horas*

Las 35 horas son para Comisiones Obreras **un derecho recogido en el Convenio Colectivo secuestrado por la Consejería de Hacienda de la Comunidad de Madrid**.

La **D.A. 144 de la Ley 6/2018**, por la que el Gobierno de España estableció la jornada de 37,5 horas como medida **temporal**. Ha sido derogada por el gobierno actual, no habiendo más obstáculo que la línea política del gobierno autonómico.

Pese a ser uno de los ejes centrales del anterior Comité de Empresa, las elecciones sindicales de 2023, trajeron consigo un cambio en la composición de la secretaría y presidencia del Comité de Empresa, con un sindicato escorado hacia la línea ideológica del ejecutivo madrileño, lo que frenado este objetivo como causa común, al romper el dialogo y el trabajo realizado en la Asamblea de Madrid.

A pesar de ello, **Comisiones Obreras** ha continuado abogando por la implantación de las 35 horas semanales. Aunque inicialmente hubo un acuerdo entre las partes, la nueva configuración del Comité de Empresa ha dificultado la retoma de las negociaciones con los grupos políticos de la Asamblea de Madrid, y no hemos logrado presentar una solicitud formal como Comité de Empresa. Sin embargo, **Comisiones Obreras**, actuando con la fuerza de una sección sindical, ha restablecido la comunicación con todo el espectro de partidos políticos de la Asamblea, con el objetivo de reactivar la discusión sobre las 35 horas. Esta jornada está ya **reconocida en el convenio**, pero aún requiere la aprobación de la **Consejería de Hacienda**.

A lo largo de 2024, realizamos una **petición formal a la Consejería de Hacienda** para obtener su visto bueno, pero aún estamos **a la espera de respuesta**. Para 2025, tenemos planeado continuar con una **campaña activa por el reconocimiento de nuestros derechos**, secuestrados por la Consejería de Hacienda. Entre las acciones previstas, destacamos una **recogida de firmas** dirigida a la **Mesa de la Comunidad de Madrid**, y la implementación de nuevas iniciativas para continuar presionando a las autoridades competentes.



### *Acción turnicidad*

Por otro lado, dentro de Canal de Isabel II, también realizamos una **recogida de firmas** que tuvo un **éxito rotundo**, dirigida a poner en evidencia las necesidades específicas de los **trabajadores a turnos y nocturnos**, un colectivo que históricamente ha sido **depreciado** dentro de la empresa. Esta acción busca reconocer la especial situación de estos trabajadores, que enfrentan condiciones laborales más difíciles debido a los turnos y el trabajo nocturno.

El manifiesto recoge varias reivindicaciones clave, como jornada laboral, remuneración de los **festivos**, remuneración de las **noches**, **coeficiente reductor** para la jubilación, adaptación y **conciliación familiar**, descansos y dietas entre jornadas.

## 5. Defensa Jurídica: Demandas Individuales

En 2024, **Comisiones Obreras** ha seguido defendiendo los derechos de los trabajadores a través de demandas individuales con un **resultado siempre favorable**. Las resoluciones obtenidas han supuesto pueden suponer en algunos casos importantes cantidades económicas a devolver a los afectados por no haber recibido el promedio de los pluses variables en su periodo vacacional. En los casos ya ganados seguimos llegando a acuerdo tras presentar papeleta de conciliación en SMAC.

Uno de los mayores avances de este año ha sido el reconocimiento judicial del derecho a **percibir el promedio de los pluses variables (noches, festivos o reten)** durante el **periodo vacacional**. Esta victoria jurídica se basa en la jurisprudencia asentada que establece que la retribución de las vacaciones debe incluir los complementos salariales habituales.

En la práctica, esto significa que los trabajadores que desempeñan su labor en **horarios nocturnos, días festivos o bajo régimen de retén** deben recibir en sus vacaciones una remuneración acorde con el promedio anual de estos conceptos. Hasta la fecha, Canal de Isabel II ha ignorado nuestras peticiones para abordar esta cuestión de manera colectiva, por lo que **la única vía posible ha sido la demanda individual**.

## 5. Comunicación: Fortalecimiento de Canales Informativos

A lo largo de 2024, hemos trabajado para **fortalecer nuestra comunicación interna y externa**. El correo "**¡Agua Va!**" siendo la comunicación más reseñable entre los trabajadores, proporcionando información actualizada sobre los temas relevantes de la semana, su periodicidad semanal no se ha podido mantener durante todo el año, algunas veces de forma premeditada para no colapsar de publicaciones.

Además, hemos reforzado nuestra presencia en **Instagram** con la creación de **Reels** y hemos mantenido contacto directo con la afiliación a través de **WhatsApp** y **redes sociales corporativas**.



Estamos presentes también en los Telegram y WhatsApp creados por los trabajadores con fines sindicales.

También hemos enviado **notas de prensa** a medios digitales y de Comisiones Obreras en el sector del ciclo integral del agua para aumentar nuestra visibilidad y generar debate sobre las condiciones laborales en Canal de Isabel II.

Hemos fallado al cumplir el objetivo pretendido de realizar un formato de charlas distendidas sobre distintos temas con los trabajadores mensuales a través de Teams, planteado como **CHARLAS: Comisiones Obreras**, únicamente hemos podido realizar dos.

Estamos maquetando una revista en formato físico que se pretende publicar a lo largo del año.

## 6. Afiliación Sindical: Crecimiento y Nuevas Estrategias

En 2024, los **objetivos de afiliación** no se alcanzaron por un margen muy reducido, pero logramos un **incremento notable** en el número de afiliados. A pesar lo ambicioso de estos objetivos, seguimos confiados en que podremos cumplirlos próximamente. Para 2025, nos hemos planteado **objetivos aún más ambiciosos**, incluyendo la **atracción de trabajadores de otros sindicatos**, para ello es vital mantener la **antigüedad** de sus afiliaciones previas para facilitar su incorporación a nuestro sindicato.

## 7. Conclusión y Perspectivas para 2025

En 2024 hemos logrado avances importantes en áreas clave como la **seguridad laboral**, la **igualdad** y la **afiliación sindical**, pero también hemos identificado áreas críticas que requieren atención urgente. Nuestro principal reto para 2025 será consolidar estos avances y abordar los problemas que aún persisten, como la **gestión de los riesgos psicosociales**, el **reconocimiento de la exposición a amianto**, la mejora del **modelo preventivo**, y la **protección de la salud laboral** en general.

Seguiremos luchando por **mejorar las condiciones laborales**, garantizar la **salud** y el **bienestar** de los trabajadores y fortalecer la **representación sindical** para que todos los empleados puedan disfrutar de un entorno laboral más justo, seguro y equitativo.

