

2. *Kontratuaren xedea:*
  - a) Kontratu mota: Zerbitzua.
  - b) Deskripzioa: 2014-2015 urteetan «Arratiako Egoitza - HEA-ren Eguneko Zentroko erabiltzaileei garraio zerbitzua».
  - c) Erloa: Ez.
  - d) Aldizkari edo Egunkari Ofiziala eta lizitazio iragarkia-ren argitaratze data: Bizkaiko Aldizkari Ofiziala 192. zenbakia, 2013ko urriaren 7an.
3. *Tramitazioa, prozedura era adjudikatzeko era:*
  - a) Tramitazioa: Arrunta.
  - b) Prozedura: Irekia.
  - c) Era: Lehiaketa.
4. *Lizitazioaren oinarrizko aurrekontua:* 35.000,00 euro, BEZa barne.
5. *Adjudikazioa:*
  - a) Data: 2013ko azaroaren 27an.
  - b) Kontratugilea: «Bizkaiko Gurutze Gorria - Cruz Roja Bizkaia» IFK: Q2866001G.
  - c) 2014. urterako adjudikazioaren zenbatekoa: 32.621,00 euro, BEZa barne.

Hauxe da publikoa egiten dudana jende guztiak ezagutu dezan.

Diman, 2013ko azaroaren 27an.—AEHEAko Presidentea, Aitor Sorriketa Larrea

(II-8207)

2. *Objeto del contrato:*
  - a) Tipo de contrato: Servicio.
  - b) Descripción: «Servicio de transporte de los usuarios del “Centro de Día” de Arratiako Egoitza - HEA» 2014-2015.
  - c) Lote: No.
  - d) Boletín o Diario Oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: «Boletín Oficial de Bizkaia» número 192, de 7 de octubre de 2013.
3. *Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:*
  - a) Tramitación: Ordinario.
  - b) Procedimiento: Abierto.
  - c) Forma: Concurso.
4. *Presupuesto base de licitación:* 35.000,00 euros, IVA incluido.
5. *Adjudicación:*
  - a) Fecha: 27 de noviembre de 2013.
  - b) Contratista: «Bizkaiko Gurutze Gorria - Cruz Roja Bizkaia» CIF: Q2866001G.
  - c) Importe de adjudicación año 2014: 32.621,00 euros, IVA incluido.

Lo que hago público para general conocimiento.

En Dima, a 27 de noviembre de 2013.—El Presidente de AEHEA, Aitor Sorriketa Larrea

(II-8207)

### III. Atala / Sección III

## Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa Administración Autonómica del País Vasco

### Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila

**Bilbao Bizkaia Ur Patzuergoa enpresaren hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zenbakia 48000702011981).**

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Bilbao Bizkaia Ur Patzuergoa enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zenbakia 48000702011981).

#### *Aurrekariak*

*Lehenengoa:* Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkari-tza honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

#### *Zuzenbideko oinarriak*

*Lehenengoa:* Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko «EBO») aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzak honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko «EHAA») —dionarekin bat etorritik eta urtarilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ko «EHAA») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko «EBO») —hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

### Departamento de Empleo y Políticas Sociales

**Convenio Colectivo de la empresa Consorcio de Aguas de Bilbao Bizkaia (código de convenio número 48000702011981).**

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Consorcio de Aguas de Bilbao Bizkaia (código de convenio número 48000702011981).

#### *Antecedentes*

*Primero:* Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

#### *Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («B.O.P.V.» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*Bigarrena:* Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

*Lehenegoa:* Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

*Bigarrena:* «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2013ko azaroaren 26an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaría, Josu Mirena de Zubero Olaechea

## 2012-2015. XV. HITZARMEN KOLEKTIBOA

### PARTE HARTU DUTE:

Batetik, Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoak, P – 480005 – C zenbakiko IFK duena, eta ondorio hauetarako egoitza Bilbon duena (San Bizente kalea 8, Albia I Eraikina, 4. solairua):

- Pedro María Barreiro Zubiri jauna.
- Juan Antonio Hernando Gracia jauna.
- Xabier Orue Moro jauna.
- Luis Alberto Zarzosa Uranga jauna.

Bestetik, Partzuergoaren Enpresa Batzordea ordezkatzuz:

- Benigno Carballo Valcárcel jauna.
- Carlos Gutiérrez Jiménez jauna.
- Xabier Cipriao Botelho jauna.
- Jesús García Humaran jauna.
- Iñigo Azkarate Maturana jauna.
- Alberto Unamuno Urkitza jauna.

### HONAKOA ADIERAZI DUTE:

Aldeek, ordezkari diren aldetik, kontratazeko eta elkar behartzeko lege-ahalmena dute eta aitortzen diote elkarri, indarreko ordenamendu juridikoan ezarritako eskubideekin bat etorritz.

Aldeek itun edo akordioa izenpetzea erabaki dute, izan ere, uste dute edukia eraginkorra dela Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoko langileen lan-baldintzak arautzeko.

Akordio honen lege-erregulazioak lan, ordainsari, antolamendu eta abantaila sozialeko baldintza-multzo eta aurreikuspen sozial osagarri bakarrik ezartzen du langile guztientzat. Baldintza-multzo hori modu banaezinean adostu behar da, zatika ezartzea saihestuta; horrela, multzo bateratua sortuko da, eta multzo horren eraginkortasuna, epai judizial edo administrazio-erabaki bidez eten edo baliogabetzen bada izenpetu duten bi aldeetako batek ezinbesteko jotzen duen edozein gaitan, hitzartutako guztia baliogabetuko da eta XIV. Hitzarmen Kolektiboa sartuko da indarrean; kasu horretan, aldeek konpromisoa hartuko dute lan-harremanen markoa berriro negoziatzeko.

### I. KAPITULUA

#### HITZARMENAREN IRISMENA ETA EREMUA

##### 1. artikulua.—*Aplikazio eremua*

###### A) *Langileak*

Hitzarmen Kolektibo honek Ur Partzuergoko langileen lan harremanak arautuko ditu, egoera hauetakoren batean dauden langile-en artean:

- a) Langile finkoak edo plantillakoak.
- b) Aldi baterako langileak, lan harremanaren izaerarekin bateragarriak badira eta albo batean utzita artikulua jakin batzuek aplikazio eremu zehatzei buruz finka dezaketena.

*Segundo:* El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 26 de noviembre de 2013.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu Mirena de Zubero Olaechea

## XV CONVENIO COLECTIVO 2012-2015

### INTERVIENEN:

De una parte el Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia, C.I.F. número P - 480005 - C, con domicilio a estos efectos en Bilbao, calle San Vicente 8, Edificio Albia I, 4.º planta:

- Don Pedro María Barreiro Zubiri.
- Don Juan Antonio Hernando Gracia.
- Don Xabier Orue Moro.
- Don Luis Alberto Zarzosa Uranga.

Y de otra parte en representación del Comité de Empresa del Consorcio:

- Don Benigno Carballo Valcárcel.
- Don Carlos Gutiérrez Jiménez.
- Don Xabier Cipriao Botelho.
- Don Jesús García Humaran.
- Don Iñigo Azkarate Maturana.
- Don Alberto Unamuno Urkitza.

### EXPONEN:

Que las partes, en la representación que ostentan, tienen y se reconocen capacidad legal para contratar y obligarse con arreglo a los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico vigente.

Que las partes han decidido firmar un pacto o acuerdo en el entendimiento que su contenido resulta eficaz para regular las condiciones de trabajo del personal del Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia.

Que la regulación legal del presente acuerdo afecta a todo el conjunto de las condiciones de trabajo, retributivas, organizativas, de ventajas sociales y a un sistema de previsión social complementaria único para todo el personal. Este conjunto de condiciones debe ser convenido de forma indivisible, sin que sea posible la aplicación por partes, formando, de esta manera, un todo unitario cuya eficacia, en caso de que por sentencia judicial o resolución administrativa, quedara suspendida o anulada en cualquier aspecto que cualquiera de las partes firmantes considerara esencial, quedará sin efecto la totalidad de lo pactado, recobrando su vigencia el XIV Convenio Colectivo y comprometiéndose las partes a una nueva negociación del marco de las relaciones laborales.

### CAPÍTULO I

#### EXTENSIÓN Y ÁMBITO DEL CONVENIO

##### Artículo 1.—*Ámbito de aplicación*

###### A) *Personal*

El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales del personal del Consorcio de Aguas que ostente alguna de las siguientes condiciones:

- a) Personal laboral fijo o de plantilla.
- b) Personal temporal, siempre que sea compatible con la naturaleza de su relación de empleo, y exceptuándose lo que determinados artículos puedan disponer sobre su específico ámbito de aplicación.

Aplikazio esparrutik kanpora geratuko dira 0 eta 1. eskaletako langileak. Langile horien lan harremanak kontratu indibidualizatutarekin egongo dira araututa.

2 eta 3. eskaletako langileen tratamenduan biltzen diren aurrekariak direla-eta (egun Hitzarmenetik kanpo geratzen dira), Partzuergoak banakako kontratu bidez mantendu ahal izango du egoera hori borondatez.

#### B) *Lurraldea*

Hitzarmen hau indarrean egongo da Partzuergoak bere plantillako langileekin zerbitzua ematen duen lanleku eta instalazio guztietan.

#### C) *Iraupena*

Hitzarmen Kolektibo hau 2012ko urtarrilaren lehenengo egunean sartuko da indarrean. 4 urteko iraunaldia izango du eta urte naturaletan luzatu ahal izango da, baldin eta aldeek ez badute salatzeko amaitu baino bi hilabete lehenago, gutxienez.

Nolanahi ere, Hitzarmen honen edukiak indarrean iraungo du, harik eta ordezkatzeko duen beste bat indarrean sartu arte.

Partzuergoak bermatu egingo du hitzarmen kolektiboak indarraldian dirauen bitartean A) atalean adierazten diren langileei aplikatzeko zaila, Enplegu Publikoko Oinarriko Estatutuaren 32. artikuluan ezarritako egoerak emango balira salbu. Artikulu horren ezarpenak eragindako edozein erabaki hartu baino lehen, Partzuergoak akordioak lortzen saiatuko da Hitzarmenaren Jarraipen Batzordean. Baztertu egin da arbitrajea gatazkak konpontzeko bide gisa, ez bada, alde biek aldeak aurretik hori adostu dutela.

### 2. artikulua.—*Konpentsazioa eta xurgaketa*

Lege-xedapenak direla-eta hitzarmena indarrean dagoen bitartean egin daitezkeen eta aplikatzekoak liratekeen hobekuntza guztiak, sozioekonomikoak nahiz araudikoak, berehala ezarriko dira, baldin eta, banaka hartuta, hitzarmenaren izaeraren baldintzak baino handiagoak badira edo hitzarmenaren beren-beregi agertuko ez balira.

Azken kasu horretan, automatikoki hartuko lirateke.

## II. KAPITULUA

### LANAREN ANTOLAKETA

#### 3. artikulua.—*Lanaren antolaketa*

Izaera orokorreko lege-xedapenekin bat etorritik, Partzuergoaren Artezkaritza Organoek antolatu behar dute lana. Halaber, aurretiaz Partzuergoaren Organoek informazioa eman eta entzun egin beharko diote langileen ordezkarien erakundeari, langileen interesei edo garapen profesionalari eragiten dieten antolaketa edo prozedurari buruzko gaitan.

Nolanahi ere, zerbitzuen aurrerapen teknologikoak edo modernizazioak eta prozedurek ezin izango diete murrizketa edo kalterik eragin langileen baldintza ekonomikoari; aitzitik, eragin ditzaketen hobekuntzetan parte har dezaten ahalegindu behar da.

#### 4. artikulua.—*Sailkapen profesionalerako sistema*

1. Hitzarmen honetan aurreikusten den sailkapen sistema talde profesionalen arabera egituratzen da, eta lanpostuak hurrengo mailen arabera ordenatzen ditu: titulua, prestakuntza eta zerbitzu publikoa eskaintzeko maila ezberdinak atazak eta egitekoak gauzatzeko gaitasuna. Halaber, langileen mugikortasuna errazteko eta euren sustapena ahalbidetzeko ere badago egituratuta, eta, horretarako, karrerako mekanismoak ezartzen ditu sistema barruan.

Talde profesionalak gaitasun profesionalak, titulazioak eta horiei dagokien lan prestazioaren edukia biltzen du unitate gisa.

#### 2. Honako talde profesionalak ezarri dira:

##### 1. *talde profesionala:*

Talde honetan, maila altuko ezagutza profesionalak beharrezkoak dituen lana egiten duten langileak daude. Ezagutzak jardueraren

Queda excluido del ámbito de aplicación el personal adscrito a los escalones 0 y 1. Este personal tendrá reguladas sus relaciones laborales en contrato individualizado.

Dados los antecedentes que concurren en el tratamiento del personal de los escalones 2 y 3, que actualmente está excluido del convenio, éste podrá mantener voluntariamente dicha situación por medio de un contrato individual con el Consorcio.

#### B) *Territorial*

Este convenio regirá en todos los centros de trabajo e instalaciones donde preste servicios el Consorcio con personal de su plantilla.

#### C) *Temporal*

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día primero de enero de 2012. Tendrá una duración de 4 años y será prorrogable por años naturales, si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación.

En todo caso, mantendrá vigencia su contenido normativo hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio que lo sustituya.

El Consorcio garantiza la aplicación del convenio colectivo durante su vigencia al personal indicado en el apartado A), salvo en caso de que se dieran las circunstancias establecidas en el artículo 32 del Estatuto Básico del Empleado Público. Con carácter previo a la toma de decisiones en aplicación de dicho artículo, el Consorcio intentará llegar a acuerdos en la Comisión de Seguimiento del Convenio. Se descarta el arbitraje como medio de solución de conflictos, si no fuese previamente pactado por las partes.

### Artículo 2.—*Compensación y absorción*

Todas las mejoras, tanto socio-económicas como de tipo normativo que por disposiciones legales pudieran aparecer durante la vigencia de este convenio y fueran de aplicación al Consorcio, tendrán aplicación inmediata si consideradas individualmente fueran superiores a las condiciones del mismo carácter del convenio, o no apareciesen expresamente en el mismo.

En este último caso, se entenderían incorporadas automáticamente.

## CAPÍTULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

#### Artículo 3.—*Organización del trabajo*

De conformidad con las disposiciones legales de carácter general, es facultad de los órganos rectores del Consorcio la organización del trabajo. Preceptivamente, los órganos del Consorcio informarán y oirán previamente al organismo representativo del personal en aquellas cuestiones de organización o procedimiento que afecten a los intereses o al desarrollo profesional de los mismos.

En todo caso, los procedimientos y avances tecnológicos o modernización de los servicios, no podrán producir merma ni perjuicio alguno en la situación económica del personal; por el contrario se procurará que participen de alguna manera en las mejoras que de ello pueda derivarse.

#### Artículo 4.—*Sistema de clasificación profesional*

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente convenio se estructura en grupos profesionales y se establece con el fin de ordenar los puestos de trabajo atendiendo a los niveles de titulación, formación y capacitación para ejercer las tareas y cometidos de los distintos niveles de la prestación del servicio público, facilitar la movilidad del personal y favorecer su promoción estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

El grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas.

#### 2. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

##### *Grupo profesional 1:*

Se incluye en este grupo al personal que en el desempeño de su trabajo requiere un alto grado de conocimientos profesionales

sektore baterako edo hainbat sektoretarako erabiltzen dira, definitutako helburu eta maila altuko eskakizunekin, ekimena, autonomia eta erantzukizuna bezalako faktoreetan.

Talde honetan, Doktore, Lizentziadun, Ingeniari, Arkitekto edo antzeko tituluren bat beharrezkoa duten lanpostuak biltzen dira.

## *2. talde profesionala:*

Talde honetan, euren maila akademikoaren barruan definitutako helburuetako jarduera konplexuak gauzatzen dituzten langileak sartzen dira; halaber, ataza heterogeneoak osatu, koordinatu eta ikuskatu deitzakete, laguntzaile talde baten lana ordenatzeko erantzukizuna izanik; gainera, ataza konplexu baina homogeneoak egiten dituztenak nahiz programak ezarri edo garatu edota jarraibide orokorrak jarraitzen dituzten teknikak aplikatzekoak ere sartzen dira talde honetan.

Talde honetan, Unibertsitate Diplomatu, Ingeniari Tekniko, Arkitekto Tekniko edo antzeko tituluren bat beharrezkoa duten lanpostuak biltzen dira.

## *3. talde profesionala:*

Talde honetan, espezializazio maila altuko funtzioak gauzatzen dituzten langileak sartzen dira, eta, bertan, zerbitzua ematen duten sailaren konplexutasunaren arabera, eskarmentu handia eta erantzukizun maila altua beharrezkoa duten hainbat ataza homogeneo edo funtzio espezializatu osatu, koordinatu edota ikuskatu dezakete. Halaber, talde honetan betearazpen autonomoko lanak gauzatzen dituzten langileak sartzen dira, aurrea hartzea ohituta daudenak, lan horien gaineko erantzukizuna euren gain hartuz, nahiz eta beste pertsona batek edo batzuek lagun diezaieketen.

Oro har, beste pertsona baten edo batzuen jarraibide eta ikuskapenen pean arituko dira, programa edo aplikazio teknikoak ezarri edo garatuz. Era berean, laguntzaile talde baten lana ordenatzeko ardua euren gain hartu, eta langileen zuzeneko agintea izan eta euren lana ikuskatu dezakete.

Talde honetan, ondoren aipatzen diren titulazioak sartzen dira: Batxilergoa, Batxilergo Bateratu Balioaniztuna edo Industria Maisutza, Lanbide Heziketako Goi Mailako Teknikaria edo Teknikari Espezializatua, edo antzekoa.

## *4. talde profesionala:*

Talde honetan, nolabaiteko autonomia daukaten atazak gauzatzen dituzten langileak sartzen dira; oro har, ekimena eskatzen dute atazok, baina beste laguntzailearen batek edo batzuek lagun diezaiekete horiek egiten, bai eta, jarraibide zehatzen pean egiten direnean, ezagutza profesional eta gaitasun praktiko egokiak beharrezkoak dituzten langileak ere; euren erantzukizuna gainbegiratze zuzeneko eta sistematikoko batek mugatzen du, eta atazak egiten dabiltzan bitartean talde profesional bereko edo maila gutxiago bateko langileek lagundu diezaiekete.

Talde honetan, ondoren aipatzen diren titulazioak sartzen dira: Bigarren Hezkuntzako Graduatu Titulua, Oinarrizko Hezkuntza Orokorra edo Lanbide Heziketako Teknikari edo Teknikari Laguntzaile, edo antzekoa.

## *5. talde profesionala:*

Talde honetan, lan metodo zehatz eta jakin bati jarraituz gauzatzen diren atazak egiten dituzten langileak sartzen dira; lanek ikuskapen maila handia daukate, eta atazek, oro har, oinarrizko eza-gutza profesionalak behar dituzte.

Talde honetan, era berean, eskulanak edo argi eta garbi ezarritako jarraibide zehatzen arabera elementu mekaniko sinpleak erabiliz atazak gauzatzen dituzten langileak sartzen dira; atazok menpekotasun maila altukoak dira eta esfortzu fisikoa eta arreta eskatzen dute. Ez da beharrezkoa prestakuntza espezifikorik ataza hauek egiteko.

Talde honetako lanpostuek ondoren adierazten den prestakuntza maila izango dute: Lehen Hezkuntza, Eskola-ziurtagiria edo Derrigorrezko Bigarren Hezkuntzan ikasitako urteen eta lortutako emaitzen ziurtagiria.

que ejerce sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

Se encuadran en este Grupo los puestos de trabajo para los que se requiere Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

## *Grupo profesional 2:*

Se incluye en este grupo al personal que lleva a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; pudiendo integrar, coordinar o supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Se encuadran en este Grupo los puestos de trabajo para los que se requiere Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

## *Grupo profesional 3:*

Se incluye en este grupo al personal que realiza funciones con alto grado de especialización y que puede integrar, coordinar o supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas o funciones especializadas que pueden requerir una amplia experiencia y un fuerte grado de responsabilidad en función de la complejidad del área en la que preste servicios y aquel personal que realiza trabajos de ejecución autónoma que exija habitualmente iniciativa, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otra u otras personas.

Normalmente actuarán bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas, estableciendo o desarrollando programas o aplicaciones técnicas. Asimismo, pueden responsabilizarse de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores y pueden tener mando directo de un conjunto de trabajadores y la supervisión de su trabajo.

Se encuadran en este Grupo los puestos de trabajo para los que se requiere Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Maestría industrial, Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente.

## *Grupo profesional 4:*

Se incluye en este grupo al personal que realiza tareas de cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y aquel personal que realiza tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Se encuadran en este Grupo los puestos de trabajo para los que se requiere Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes.

## *Grupo profesional 5:*

Se incluye en este grupo al personal que lleva a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Asimismo, incluirá al personal que lleva a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples ajustándose a instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y atención, y que no necesitan de formación específica.

Se encuadran en este Grupo los puestos de trabajo para los que se requiere un nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

3. Talde profesional bakoitzaren barruan, lanpostu-tipo ezberdinak egituratuko dira, eta horiek osatzen dituzten postuen oinarritzko funtzioak eta esleipenak modu homogeneoan bilduko dituzte.

Lanpostu-tipoen definizio zehatza Hitzarmenaren Jarraipen Batzordeak adostuko du, Batzorde Paritarioak proposaturik, lanpostuak aztertu eta egokitzeko.

Behin betiko aplikatu beharreko lanpostuak zehaztu arte, hitzarmen honen I. eranskinean jasotzen diren lanpostuen definizioak aldi baterako indarrean egongo dira.

Partzuergoko lanpostuen zerrendak lanpostu bakoitza dagoen talde profesionalaren identifikazioa izan beharko du, bai eta hura gauzatzeko beharrezkoak diren baldintzak ere.

Langileek lanpostuari dagozkion funtzioak gauzatu beharko dituzte, lanpostuaren egitekoa gauzatzeko beharrezkoak diren titulazio akademiko edo profesionalak dituzten mugekin baino ez, eta hitzarmen honetan ezarritakoari jarraiki.

4. Hitzarmen hau sinatzen den unetik, Partzuergoko langileak artikulua honetan ezarritako Talde Profesionaleko bakoitzeari egongo dira, II. eranskinean adierazitako zerrendaren arabera.

Kokapena, langile finkoen kasuan, titularra den lanpostua aintzat hartuta egingo da; aldi baterako langileen kasuan, kontratatua izan den lanposturakoa hartuko da aintzat.

Funtzioen aldi baterako esleipenak ez dira aintzat hartuko kokapen profesionalerako, egoera hauetarako hitzarmenaren aurreikuspenak aplikatzeari kalterik egin gabe.

5. Hitzarmen Kolektibo hau izenpetzean eta beronen indarraldiak iraun bitartean Talde Teknikoaren 3. kategorian egon eta gutxienez bi urteko antzinatasuna duten langileak 6. eskalan sartu ahal izango dira, aurretiaz Hitzarmen honetan aurreikusitako Egoitzapenerako Batzorde Paritarioak txostena igorrita Zuzendaritza Batzordeari.

Aldaketa hau gorabehera, Hitzarmen honetako 15. artikulua xedatutako eskubidea indarrean izango da.

#### 4.1. artikulua.—*Langileen maila*

1. Mailatzat hartzen da Partzuergoko langile finkoek lanpostuetan duten kokapena. Bertan, izen-abizenak eta Partzuergoan duen antzinatasun-data, Maila eta Talde Profesionala zehaztu behar dira.

Partzuergoak langileen maila erakusgai jarriko du bere lantokietan, hitzarmen hau sinatu ondoren eta urte bakoitzeko otsailaren 10a baino lehen.

2. Hilabeteko epean, argitalpen bakoitzaren ostean, langileek Gerentziaren aurrean gauza ditzakete egokiak irizitako oharrak, mailan daukaten egoerari buruz.

3. Gerentziak hamabost egun balioduneko epean aztertuko ditu ohar horiek guztiak, eta, onartzen ez baditu, txostena irekitzea erabakiko du. Bertan, interesdunaren adierazpenak, Enpresa Batzordearen Txostena, interesdunak aurkeztzen dituen probak eta Partzuergoak berak eman ditzakeenak jasoko dira.

Txostenaren iraupena ez da hogeita egun baliodunetik gorakoa izango, eta, berau amaitu eta bost egun baliodunera, dagokion ebazpena emango da.

4. Interesduna ez balego ados ebazpenarekin, berraztertze errekurtsoa jarri ahal izango luke hamar eguneko epean, eta errekurso hori berariaz ebatzi beharko litzateke, hamabost eguneko epean, errekurtsioa jarri den egunetik zenbatzen hasita.

5. Gerentziak Enpresa Batzordearen txosten berria eskatuko balu, epe hori luzatu egingo litzateke, txostena aztertze denbora egon dadin. Epe hori, gehienez ere, zortzi eguneko izango litzateke.

3. Dentro de cada Grupo Profesional, se articularán diferentes puestos-tipo que aglutinarán de forma homogénea las funciones básicas y atribuciones de los puestos que los integran.

La concreta definición de los Puestos Tipo será acordada por la Comisión de Seguimiento del Convenio, a propuesta de la Comisión Paritaria para el estudio y adecuación de los Puestos de Trabajo.

Hasta tanto se definan los puestos tipo a aplicar con carácter definitivo, regirán con carácter transitorio las definiciones de los puestos de trabajo que se incluyen en el Anexo I de este convenio.

La Relación de Puestos de Trabajo del Consorcio deberá incorporar la identificación del Grupo Profesional en el que se encuadra cada puesto de trabajo, así como los requisitos para su desempeño.

El personal deberá desempeñar las funciones correspondientes al puesto de trabajo, 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.

4. Con efectos desde la firma del presente convenio el personal del Consorcio quedará integrado en cada uno de los Grupos Profesionales establecidos en este artículo, de conformidad con el listado indicado en el Anexo II.

El encuadramiento se producirá en el caso del personal fijo teniendo en cuenta el puesto de trabajo del que es titular; en el caso del personal temporal por el puesto de trabajo en el que se encuentra contratado.

Las asignaciones temporales de funciones no serán tenidas en cuenta para el encuadramiento profesional, sin perjuicio de la aplicación de las previsiones del convenio para estas situaciones.

5. El personal que a la firma de este convenio colectivo y durante la vigencia del mismo, se encuentre comprendido en puestos del antiguo Grupo Técnico, Categoría 3, con una antigüedad mínima de dos años, podrá encuadrarse en el escalón 6, previo informe de la Comisión Paritaria de adecuación prevista en este convenio, al Comité Directivo.

Esta modificación no impedirá el ejercicio del derecho recogido en el artículo 15 del presente convenio.

#### Artículo 4.1.—*Escalafón del personal*

1. Se entiende por escalafón el encuadramiento de todo el personal fijo del Consorcio en los puestos de trabajo, con indicación del nombre y apellidos y de la fecha de antigüedad en el Consorcio, Escalón y Grupo Profesional.

El Consorcio expondrá en sus centros de trabajo el escalafón de su personal tras la firma del presente convenio y posteriormente antes del 10 de febrero de cada año.

2. En el plazo de un mes tras cada publicación el personal podrá formular ante la Gerencia, las observaciones que crea oportuno en relación con su situación en el escalafón.

3. La Gerencia examinará dichas observaciones en el plazo de quince días hábiles y, en el caso de que no las acepte, acordará la formación del expediente, en el que habrán de acogerse las manifestaciones del interesado, el Informe del Comité de Empresa, las pruebas que presente aquél y las que el propio Consorcio pueda aportar.

La duración del expediente no excederá de veinte días hábiles, y en los cinco siguientes a su conclusión se dictará la resolución que proceda.

4. Si el interesado no estuviere conforme con la resolución, podrá interponer recurso de reposición en el plazo de diez días, que deberá ser resuelto de modo expreso en el término de quince días a contar desde su interposición.

5. Si la Gerencia interesase nuevo informe del Comité de Empresa, este plazo será ampliado en el tiempo que se tarde en evaluarlo, cifrándose dicho plazo en un máximo de ocho días.

6. Gerentziak bere ebazpena eman ostean, errekurtsoa atzera bota bada, kaltetutako langileak eskumena duen lan-agintaritzaren aurrean aurkeztu ahal izango du erreklamazioa.

7. Maila irmoa denean, langileen eskura jarriko da lantokietan, eta beraren ale bat emango zaio Enpresa Batzordeari.

### 5. artikulua.—*Eskaerak, kexak eta erreklamazioak*

Langileek egiten dituzten eskaera, kexa eta erreklamazioak, Partzuergoaren Gerentziari zuzenduak, idatziz formulatu beharko dira Enpresa Batzordearen bidez, baldin eta gai kolektiboak planteatzen badira. Banakako arazoak direnean, zuzenean formulatu ahal izango zaizkio Partzuergoaren Gerentziari, berbaz edo idatziz. Partzuergoak ere berdin erantzungo du, gehienez bi hilabete epean.

Adierazitakoaren kalterik gabe, eragindako langileek eskumena duen administrazio edo jurisdikzio erakundeari planteatu ahal izango dizkiote erreklamazioak.

### 6. artikulua.—*Langileen lekualdaketak*

1. Langileak zerbitzu ematen duen ohiko lekutik beste lanleku batera joatea hartuko da lekualdaketatzat, baldin eta lekualdaketa iraunkorra bada eta lanleku berria 20 kilometrotik gorako distantziara badago eragindako langilearen etxebizitzatik lehenagoko lanlekura zegoen distantziarekin alderatuta.

2. Lekualdaketa egiteko arrazoiak:

- a) Interesdunak eskatuta.
- b) Partzuergoak eta eragindako langileak adostuta.
- c) Zerbitzuaren beharrianak direla eta.

3. Partzuergoak aurretiaz onartuta, lekualdaketa interesdunak eskatuta egiten denean, Partzuergoak soldata aldatu ahal izango dio, lanleku berriko lanpostuaren arabera. Gainera, eragindako langileak ez du izango kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik, bizi-leku aldaketak eragin diezazkiokeen gastuak direla eta.

Lanpostua betetzeko zenbait eskaera badago, 19. artikuluan adierazitakoaren arabera jokatu da.

4. Lekualdaketa aurretiaz adostuta egiten denean, bi aldeek adostutakoa hartuko da aintzat.

5. Zerbitzuaren beharrianak arrazoi teknikoak, antolaketa-koak edo ekoizpenekoak direla eta justifikatzen dutenean eta aurreko lehenaldian aipatutako akordioa lortzen ez denean, lekualdaketa ezarri ahal izango da, eragindako langileak kontratua desgiteko duen eskubidea erabiltzen duenean izan ezik, baina, betiere, ondoko preskripzioak betez:

a) Aurretiaz esan behar zaio idatziz, gutxienez 30 egun lehenago.

b) Kalte-ordaina ordaindu behar zaio, lekualdaketa-gastuak, bai langilearenak bai kargura dituen familiakoena edo berarekin bizi direnenak, nahiz altzariak eta tresneria ordaintzeko bestekoa.

c) Lansaria ordaindu behar zaio: soldataren lau hilekoren parekoa.

d) Ordura arte jasotzen zituen kontzeptu ekonomiko guztiak jasoko dituela bermatu behar zaio, aurreko lanpostuak berezkoak zituenak izan ezik. Azken horiek lansari pertsonal moduan errespetatuko dira.

e) Lanpostu berrian hasteko epea zehaztu behar da, eta ez da hogeita hamar egun baino gutxiagokoa izango.

f) Partzuergoak nahitaez jarri beharko dio 45.820,21 euroko mailerga eskura eragindako langileari, interesik gabe, eta 10 urtean ordaintzeko. Langileak lanpostu berriatik hurrengo etxebizitzara erabili ahal izango du dirua, eta etxebizitzara hori izango da langilearen ohiko etxebizitzara.

6. Plaza hutsa ezin bada bete bien akordioarekin eta Partzuergoak uko egiten badiio nahitaezko lekualdaketarako dituen ahalmen guztiak erabiltzei, aske izango da plaza hori plantillakoak ez diren langileekin betetzeko.

7. Lanean izandako derrigorrezko lekualdaketa dela eta ezkontideetako bat etxebizitzaz aldatzen denean, besteak, baldin eta Par-

6. Una vez resuelto el recurso por Gerencia, si este fuese desestimado, el personal afectado podrá reclamar ante la autoridad laboral competente.

7. Una vez firme el escalafón, se mantendrá a disposición del personal en los centros de trabajo y se entregará un ejemplar del mismo al Comité de Empresa.

### Artículo 5.—*Peticiones, quejas y reclamaciones*

Las peticiones, quejas y reclamaciones del personal, dirigidas a la Gerencia del Consorcio, deberán ser formuladas por escrito a través del Comité de Empresa, siempre que se planteen cuestiones colectivas. Tratándose de problemas de carácter individual, aquéllas se podrán formular directamente a la Gerencia del Consorcio, verbalmente o por escrito, quien dará contestación de igual forma, en el plazo máximo de dos meses.

Sin perjuicio de lo expuesto, el personal afectado podrá plantear sus reclamaciones ante el organismo administrativo o jurisdiccional competente.

### Artículo 6.—*Traslados de personal*

1. Se considerará traslado de personal la movilidad de éste a un centro de trabajo distinto del habitual, en el que viniere prestando sus servicios, siempre y cuando el traslado tenga carácter permanente y el nuevo centro de trabajo se encuentre a una distancia superior en 20 Km de la que existía desde la residencia del personal afectado al anterior centro de trabajo.

2. El traslado podrá realizarse:

- a) A solicitud de la persona interesada.
- b) Por mutuo acuerdo del Consorcio y el personal afectado.
- c) Por necesidades del servicio.

3. Cuando el traslado previa aceptación del Consorcio se efectúe a solicitud del interesado/a, aquél podrá modificarle el salario, de acuerdo con el puesto de trabajo del nuevo destino y sin que el personal afectado tenga derecho a indemnización alguna, por el gasto que el cambio de residencia le origine.

En el supuesto de existir varias solicitudes la provisión del puesto se efectuará conforme se indica en el artículo 19.

4. Cuando el traslado se efectúe por mutuo acuerdo se estará a lo convenido entre ambas partes.

5. En el supuesto de que las necesidades del servicio lo justifiquen por razones técnicas, organizativas o productivas y no se llegara al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá imponerse el traslado, salvo en el supuesto de que el personal afectado hiciere uso de la opción de rescindir el contrato, con sujeción a las siguientes prescripciones:

a) Que se le preavise por escrito, con una antelación, al menos, de 30 días.

b) Abono de una indemnización suficiente que cubra los gastos de traslado, tanto los propios, como de los familiares a su cargo o convivientes, así como de sus muebles y enseres.

c) Abono de una gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su salario.

d) Garantía de que conservará todos los conceptos económicos que venga percibiendo, salvo aquéllos que sean específicos de su anterior puesto de trabajo, que se respetarán con el carácter de gratificación personal.

e) Determinación del plazo de incorporación al nuevo puesto, que no será inferior al de treinta días.

f) Obligación del Consorcio de facilitar al personal afectado un préstamo de 45.820,21 euros, sin interés, a reintegrar en 10 años, que servirá para la compra de una vivienda próxima al nuevo puesto de trabajo, que será destinada a su residencia habitual.

6. No pudiendo cubrir la vacante por mutuo acuerdo y renunciando el Consorcio a usar sus facultades de traslado forzoso, quedará en libertad para proveer la plaza con personal ajeno a la plantilla.

7. Cuando por razón de un traslado forzoso en su trabajo, uno de los cónyuges cambie de residencia, el otro, si también traba-

tzuergoan lan egiten badu, betetzen duen lanpostu bera edo antzekoa okupatzeko lehentasunezko eskubidea izango du, Partzuergoak lantokirik balu ezkontideen etxebizitza berriko herrian eta bertan mota horretako lanposturik hutsik balego. Kasu horretan, lekualdaketa borondatezkoa izango litzateke, interesdunak hala eskatuta.

8. Derrigorrezko lekualdaketatik, lehentasun ordena egongo da, betiere, lantokian ondoren aipatzen diren kolektiboen iraunkortasun-lehentasuna aintzat hartuz:

- Bere kargura familiakide gehien dituzten langileak.
- 58 urte baino gehiagoko langileak.
- Langileen lege-ordezkariek.
- Gainerako langileak.

## 7. artikulua.—*Lanleku aldaketa*

Langileak zerbitzu ematen duen ohiko lekutik beste lanleku batera joatea hartuko da lekualdaketatik, baldin eta lekualdaketa iraunkorra bada eta lanleku berria 20 kilometrotik beherako distantziara badago langilearen etxebizitza lehenagoko lanlekura zegoen distantziarekin alderatuta.

Aldaketa hurrengo preskripzioen arabera egingo da:

- Aurretiaz esan behar zaio idatziz, gutxienez 30 egun lehenago.
- Ordura arte jasotzen zituen kontzeptu ekonomiko guztiak jasoko dituela bermatu behar zaio, aurreko lanpostuak berezkoak zituenak izan ezik. Azken horiek lansari pertsonal moduan errespetatuko dira.

Ahal denean, aurreko artikuluan adierazitako lehentasun-hurrenkerari eutsiko zaio.

Nolanahi ere, eragindako langileak eskubidea izango du aipatutako aldaketak eragiten dion kaltearen konpentsazioa jasotzeko. Konpentsazioa 7. eskalako hileko soldata baten parekoa izango da, uniforme langile guztientzat, gehi aipatutako eskalaren hileko soldataren zati proportzionala lanlekurako ibilbideak izan duen portzentaje-gehikuntzaren arabera, gehienez ere 20 km-koa izanik, eta, betiere, ibilbidea 5 kilometrotik gorakoa bada.

7. mailaren hileko soldataren zenbatekoa zehazteko, hileko soldata maila horri dagokion oinarritzko soldata bider 1,40ren parekoa izango da.

## 8. artikulua.—*Lanpostu aldaketa*

Lanpostua aldatzea da langilearen ohiko jarduera aldatzea eta mugitzea, betiere, lanleku eta maila berebean.

Lanpostua ondoko kasuetan alda daiteke:

- Partzuergoa eta eragindako pertsona ados jarrita.
- Zerbitzuaren beharrianak direla eta.

Aldaketa Partzuergoa eta eragindako pertsona ados jarri direlako aldatzen denean, bi aldeek hitzartutakoa hartuko da kontuan.

Zerbitzuaren beharrianak kontzeptu ekonomikoak, antolaketakoak edo ekoizpenekoak direla eta justifikatzen dutenean baina akordioak lortzen ez denean, lanpostu aldaketa ezarri ahal izango da, betiere, ondoko preskripzioekin bat etorriz.

a) Langileari aurretiaz jakinarazi behar zaio idatziz, gutxienez zazpi egun lehenago, beharrezko ordezkapen kasuetan izan ezik, eta ordezkapena eragin zuten arrazoiek iraun bitartean.

b) Bermatu egin behar da langileak ordura arte jasotzen zituen kontzeptu ekonomiko guztiak jasoko dituela, lehenagoko lanpostuak berezkoak zituenak izan ezik, izan ere, horiek lansari pertsonal moduan errespetatuko dira.

c) Aldaketak ez dio kalterik eragingo jardun profesionalan.

Nahitaezkoa izango da Langileria Batzordeak irizpena ematea langileen mugikortasunari.

jase en el Consorcio, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo igual o similar al que viniera desempeñando, si el Consorcio tuviera centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal y existiere en el mismo la correspondiente vacante. En este supuesto, el traslado tendrá carácter voluntario por solicitud del interesado.

8. En los traslados forzosos se seguirá un orden de preferencia, teniendo en cuenta la prioridad de permanencia en el centro de trabajo de los siguientes colectivos:

- Trabajadores con mayor número de familiares a su cargo.
- Trabajadores mayores de 58 años.
- Representantes legales de los trabajadores.
- Resto del personal.

## Artículo 7.—*Cambio de centro de trabajo*

Se considerará cambio de centro de trabajo, la asignación del personal de modo forzoso y permanente a un centro de trabajo distinto del habitual que se encuentre a una distancia inferior en 20 Km de la que existía entre su residencia y el anterior centro de trabajo.

El cambio se hará con sujeción a las siguientes prescripciones:

- Que sea preavisado por escrito, con una antelación, al menos, de 30 días.
- Garantía de que conservará todos los conceptos económicos que venga percibiendo, salvo aquéllos que sean específicos de su anterior puesto de trabajo, que se respetarán con el carácter de gratificación personal.

En cuanto sea posible, se seguirá el orden de preferencia expuesto en el artículo anterior.

En todos los casos, el personal afectado, tendrá derecho al señalamiento de una compensación por el perjuicio que tal cambio le ocasione. Esta compensación será equivalente a una mensualidad del escalón 7, uniforme para todo el personal, más la parte proporcional de otra mensualidad de dicho escalón en base al incremento porcentual, que sobre un máximo de 20 Km haya aumentado su recorrido al centro de trabajo, siempre que este recorrido supere los 5 Km.

A efectos de determinar el importe de una mensualidad del escalón 7, se entiende que ésta será equivalente al sueldo base atribuido a dicho escalón, multiplicado por 1,40.

## Artículo 8.—*Cambio de puesto de trabajo*

Se considera cambio de puesto de trabajo, la movilidad y cambio de actividad habitual del personal, dentro del mismo centro de trabajo e igual escalón.

El cambio de puesto podrá realizarse:

- De mutuo acuerdo entre el Consorcio y la persona afectada.
- Por necesidades del servicio.

Cuando el cambio se efectúe por mutuo acuerdo entre el Consorcio y la persona afectada, se estará a lo convenido por ambas partes.

Cuando las necesidades del servicio lo justifiquen por razones técnicas, organizativas o productivas y no se llegara al acuerdo mutuo, podrá imponerse el cambio de puesto, con sujeción a las siguientes prescripciones.

a) Que el personal sea preavisado/a con una antelación, de al menos, siete días, salvo en los casos de sustitución necesaria y mientras duren las circunstancias que la motivaron.

b) Garantía de que éste conservará todos los conceptos económicos que venga percibiendo, salvo aquellos que sean específicos del anterior puesto de trabajo, que se respetarán con el carácter de gratificación personal.

c) Que dicho cambio no suponga menoscabo en su actividad profesional.

Será preceptivo que la Comisión de Personal dictamine sobre la movilidad del personal.

**9. artikulua.—Trukatzeak**

Partzuergoaren plantillako langileek, baldin eta lanleku desberdinetan badaude baina ordainsari-talde eta maila bereberekoak badira, lanpostu-trukaketa hitzartu ahal izango dute. Dena dela, Gerentziak onartu edo ukatu ahal izango ditu lanpostu-trukaketa horiek, betiere, Partzuergoaren beharrian, lanpostua trukatu duten bi langileek lanpostu berrian duten gaitasuna eta izan daitezkeen bestelako arrazoiak kontuan hartuta.

Lanpostu-trukaketa gauzatuz gero, interesdunek lanpostu berriei dagozkien ordainsariak jasoko dituzte eta ez dute kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango.

**10. artikulua.—Kargu-uzteak**

Kontratuari dagokionez eta Partzuergoaren zerbitzura dauden langileen talde profesionalaren arabera, langileen kargu-uzteek ondo betekizunak bete behar dituzte:

a) 21. artikuluan ezarritakoari jarraiki, probaldiak iraun bitartean, Partzuergoak edozein motatako langileak utzi ahal izango ditu bazterrean, hala erabakitzen duenean eta kalte-ordainik izateko esku-biderik gabe.

b) Aldi jakin eta mugaturako kontratatutako langileek kargua utziko dute hitzartutako epearen mugaeguna heltzean, indarreko Legeriak ezarritakoarekin bat etorritik.

c) Urtebete baino gehiagoko iraupeneko kontratua duten langile finko eta aldi baterako langileek euren borondatez kargua utzi nahi dutenean, derrigorturik egongo dira Partzuergoari horren berri emateko, ohartarazteko hurrengo epeen arabera:

- 2, 3 eta 4. mailak: bi hilabete.
- 5, 6 eta 7. mailak: hilabete bat.
- Gainerako mailak: hamabost egun.

d) Nolanahi ere, iraupen mugaturako egindako edozein kontratu motaren amaierari dagokionez, indarreko Legeriak ezarritakoa hartuko da aintzat.

Zehaztutako aurrerapenarekin jakinarazteko betebeharra ez betetzeak eskubidea emango dio Partzuergoari langilearen kitapenetik eguneko soldataren pareko zenbatekoa deskontatzeko, aurretiko abisua emateko atzeratutako egun bakoitzeko; eta hori, kargu-uztea ezinbesteko arrazoiak direla-eta egin denean izan ezik.

Hitzarmen honetako 6, 7, 8, 9 eta 10. artikuluetan aurreikusita dauden eta Partzuergoko plantillari eragiten dieten lekualdaketak, zentro aldaketak, lanpostu aldaketak, truke eta kargu-uzteen berri emango zaie langileen ordezkariari.

**11. artikulua.—Bidegabeko irazpena**

Irazpena bidegabekatzen bada, Partzuergoak uko egingo dio kalte-ordainen aukerari, eta eragindako langilea berriro onartzeko konpromisoa hartuko du. Partzuergoaren ukoa Partzuergoaren plantillako lanposturen bat betetzen duten langileei buruzkoa da soilik, eta ezin zaie inolaz ere aplikatu egoera horretan ez dauden langileei.

**12. artikulua.—Goragoko mailako lanpostuak**

1. Gerentziaren berariazko ebazpenez eta idatziz, dagokion Zuzendaritzak hala eskatuta, langile guztiak jarri ahal izango dira maila handiagoko lanetan, eta euren aurreko lanpostura bueltatuko dira aldaketa horretarako arrazoiak auzitean. Premia egoeretan, Gerentziak, gehienez ere, hilabete epean berretsiko du beharrian hori.

2. Arau orokorrari jarraituz, lanpostu aldaketa horrek ez du iraungo 6 hilabete baino gehiago, urtebeteren barruan.

3. Lanpostua aldatzeko arrazoiak bada ordezkapena egitea gaixotasun, laneko istripu, txandakako kontratu bati lotutako erretratu partzial, baimen, plaza hutsen erreserba edo hornidura, kargu ofizialen okupazio edo titularrak lanpostua erreserbatzea ekar dezakeen beste edozein, egoera horretan jarraitu ahal izango da, titularrak berriro lanean hasi arte edo lanpostua behin betiko hornitu arte, ordezkapena egiten ari den pertsonarekin akordioak ez dagoen kasuetan.

Kasu guztietan, ordezkatuak, itzultzen denean, lehentasuna izango du bere aurreko lanpostua betetzeko.

**Artículo 9.—Permutas**

El personal perteneciente a la plantilla del Consorcio con destino en distintos centros de trabajo y encuadrados en el mismo grupo y nivel retributivo, podrá concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de que la Gerencia decida aceptarla o no, teniendo en cuenta las necesidades del Consorcio, la aptitud de ambos permutantes para ambos destinos y otras circunstancias que puedan apreciarse.

De consumarse la permuta, las personas interesadas percibirán las retribuciones correspondientes a sus nuevos puestos de trabajo y carecerán de derecho a toda indemnización.

**Artículo 10.—Ceses**

En relación con el contrato y según el grupo profesional del personal al servicio del Consorcio, el cese de éstos habrá de ajustarse a los siguientes requisitos:

a) De conformidad con lo establecido en el artículo 21, durante el periodo de prueba, el Consorcio podrá prescindir de los servicios de toda clase de personal en el momento que lo considere oportuno y sin derecho a indemnización alguna.

b) El personal contratado por tiempo cierto y determinado cesará al vencimiento del tiempo pactado, de acuerdo con lo establecido en la legislación en vigor.

c) El personal fijo o el temporal con contrato de duración prevista superior a un año que desee cesar voluntariamente, estará obligado a ponerlo en conocimiento del Consorcio con los siguientes plazos de preaviso:

- Escalones 2, 3 y 4: Dos meses.
- Escalones 5, 6 y 7: Un mes.
- Resto de escalones: Quince días.

d) En todo caso, se estará también a lo establecido por la legislación vigente en cuanto a la finalización de cualquier clase de contrato de trabajo de duración limitada, que haya podido realizarse.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho al Consorcio a descontar de la liquidación del personal, una cuantía equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso en el preaviso, a no ser que el cese sea motivado por razones de fuerza mayor.

La representación de los trabajadores será informada tanto de los traslados como de los cambios de centro, cambios de puesto de trabajo, permutas y ceses que afecten a la plantilla del Consorcio previstos en los artículos 6, 7, 8, 9 y 10 del presente convenio.

**Artículo 11.—Despido improcedente**

Cuando el despido sea declarado improcedente, el Consorcio renunciará a la opción indemnizatoria, comprometiéndose a la readmisión del personal afectado. La renuncia del Consorcio se refiere exclusivamente al personal que esté ocupando un puesto de trabajo como plantilla propia del Consorcio, no siendo aplicable, en ningún caso, a aquel personal que no se halle en esta situación.

**Artículo 12.—Trabajos de escalón superior**

1. Mediante resolución expresa y por escrito de la Gerencia, a solicitud de la Dirección correspondiente, todo el personal podrá ser destinado a puestos de trabajo de escalón superior, reintegrándose a su anterior puesto cuando cese la causa que motivó el cambio. En supuestos de emergencia, la Gerencia ratificará tal necesidad en el plazo máximo de un mes.

2. Este cambio de puesto de trabajo, como norma general, no será superior a 6 meses en el plazo de un año.

3. Cuando el cambio de puesto de trabajo sea con motivo de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo, permiso, reserva o provisión de vacantes y ocupación de cargos oficiales u otra causa que suponga la reserva del puesto por el titular, se podrá permanecer en dicha situación hasta la reincorporación del titular o la provisión definitiva del puesto, salvo pacto con la persona que efectúe la sustitución.

En todos los casos, el sustituido, al reincorporarse, tendrá preferencia para ocupar su anterior puesto de trabajo.



4. Edozein arrazoi dela-eta 3 hilabetetan gaudituko balira 2 eta 3. ataletan adierazitako epeak, langileak eskubidea izango du egin duen maila handiagoko lanaren soldata finkatzeko, baina horrek ez du esan nahi maila horretako lanpostu bat sortu behar denik.

5. Kategoria handiagoko lanak hutsik dauden postuak betetzeko esleitzen badira, Partzuergoak barne-deialdia egin beharko du, postu hori 6 hilabeteko epean betetzeko, gehienez ere.

6. Aurreko kasuetan —bai eta beharrian berrien arretan ere—, 6 hilabetetik gorako langileen izendapena eskatzaileen arteko hautaketa prozesu baten bidez egingo da, eta 19. artikuluan lekualdatze-txandetarako ezarritako irizpideak erabiliko dira, Langileen Batzordearen esleipenerako meritua eta proposamenak baloratze-ari dagokionez.

7. Maila handiagoko eta 6 hilabetetik beherako lanen izendapenei dagokionez, Langileen Batzordea informatuta egongo da.

8. Maila handiagoko lanek irauten duten bitartean, langileek lanpostu berriaren eskalari dagozkion ordainketak jasoko dituzte.

### **13. artikulua.—Beheragoko mailako lanpostuak**

1. Beharrian justifikatua badago eta bete beharreko maila txikiagoko lana ezin badu maila horretako beste langile batek egin, langile bati esan ahal izango zaio maila profesional txikiagoko zereginak egiteko, betiere, talde bereko lanak badira eta ez bazaio kalterik egiten.

Jatorrizko mailari dagozkion ordainsari guztiei eutsiko die eta ezin izango du egoera horretan hogeita hamar egun jarrai edo txandakako hirurogei egun egon, urtebeteko epean.

2. Era berean, langileak maila baxuagoko lanak egitea eska dezake.

Langileen batzordeak ebaluatuko du, eta maila baxuagoko lanen esleipen iraunkorrerako txostena igorriko du.

Partzuergoak aurkeztutako eskaera baimentzen badu, ordainsariak, balizko finkatzeak barne, lanpostu berrira egokituko dira, eta atxikipenak behin betiko izaera izango du.

### **14. artikulua.—Lanpostuen azterketa eta egokitzapenerako batzorde paritaria**

Batzorde Paritarioak Partzuergoko kategoria profesionalen azterketarekin eta egokitzapenarekin jarraituko du, eta, Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoaren ezaugarriak kontuan hartuz, egungo maila Euskadiko Herri Administrazioetan dagoenarekin berdinduko du.

Azterketaren emaitzak Hitzarmenaren Negoziazio Mahaiak onetsi beharko ditu. Negoziazio Mahaiak aldatu egingo ditu zati batean edo osorik eragindako Hitzarmen Kolektiboaren artikulua, hitzarmenera egokitzeko.

Antolaketa prozesu berri hau ezarri bitartean, zeregin edo lan-educien aldaketan oinarrituta egin daitezkeen sustapenak Zuzendaritza Batzordeari proposatuko dizkio Gerentziak, Batzorde Paritarioaren txostenarekin batera.

### **15. artikulua.—Ordainsariak finkatzea**

1. Partzuergoan zerbitzuan bost urte daramatzaten langileek, hasi zirenean zeukaten ordainsari-maila berberarekin, eskubidea izango dute hurrengo goiko mailari dagokion ordainsari-mailarekiko duen diferentziaren %50 finkatzeko.

Halaber, Partzuergoan hasi zirenean zeukaten ordainsari-maila berberarekin hamar urte betetzen dituztenean (aurreko lerroaldean zehaztutako finkatze-erdiaren ondorioetarako izan ezik), eskubidea izango dute hurrengo goiko mailari dagokion ordainsaria finkatzeko.

4. Si por cualquier circunstancia se superaran en 3 meses los plazos indicados en los apartados 2 y 3, el personal tendrá derecho a consolidar el salario del escalón superior que hubiera estado realizando, sin que ello suponga la creación de un puesto de trabajo de dicho escalón.

5. Cuando la asignación de trabajos de superior escalón sea con motivo del desempeño de un puesto vacante, el Consorcio deberá efectuar la convocatoria interna para su cobertura definitiva en un plazo máximo de 6 meses.

6. En los supuestos anteriores —así como en la atención de nuevas necesidades— la designación de personal para periodos superiores a 6 meses, se realizará mediante un proceso de selección entre quienes así lo soliciten, utilizando los criterios establecidos para el turno de traslado en el artículo 19 en cuanto a la valoración de méritos y propuesta de adjudicación por parte de la Comisión de Personal.

7. De la designación para trabajos de superior escalón por periodos inferiores a 6 meses será informada la Comisión de Personal.

8. Durante el periodo que dure la realización de trabajos de superior escalón el personal percibirá las retribuciones correspondientes al escalón del nuevo puesto.

### **Artículo 13.—Trabajos de escalón inferior**

1. Por necesidad justificada y siempre que el trabajo de escalón inferior a cubrir no lo pueda realizar otro personal, podrá destinarse al personal a realizar misiones de escalón inferior, siempre que corresponda a trabajos de su mismo grupo y no suponga menos-cabo para el mismo.

Conservará la totalidad de las retribuciones correspondientes a su escalón de origen, no debiendo permanecer en esta situación, más de treinta días consecutivos o sesenta alternos en el transcurso de un año.

2. Del mismo modo, el personal podrá solicitar la realización de trabajos de escalón inferior.

La comisión de personal evaluará y emitirá informe para la designación permanente de trabajos de escalón inferior.

En caso de autorizarse por el Consorcio la solicitud presentada, sus retribuciones, incluidas posibles consolidaciones, se adaptarán a las del nuevo puesto de trabajo y su adscripción tendrá carácter definitivo.

### **Artículo 14.—Comisión paritaria para el estudio y adecuación de los puestos de trabajo**

La Comisión Paritaria continuará con el estudio y la adecuación de los grupos profesionales y puestos tipo del Consorcio que, teniendo en cuenta las especificidades propias del Consorcio, homologue el escalafón actual al existente en las Administraciones Públicas Vascas.

Los resultados de este estudio, se someterán a la aprobación de la Mesa Negociadora del Convenio, quien, en su caso, modificará aquellos artículos del convenio colectivo a los que afecte total o parcialmente, a fin de adaptarlos al mismo.

Hasta tanto no sea de aplicación este nuevo proceso organizativo, las promociones que puedan efectuarse basadas en cambio de funciones o de contenidos de trabajo, serán propuestas por la Gerencia al Comité Directivo, junto con el Informe de esta Comisión Paritaria.

### **Artículo 15.—Consolidación de retribuciones**

1. El personal que lleve cinco años de servicios efectivos en el Consorcio, con el mismo nivel retributivo que el que tenía en el momento de su incorporación, tendrá derecho a consolidar el 50% de la diferencia con el nivel retributivo correspondiente al escalón inmediatamente superior.

Asimismo, al cumplir diez años de servicios efectivos con el mismo nivel retributivo (salvo el efecto de la semi-consolidación descrita en el párrafo anterior) que el que tenía en el momento de su incorporación al Consorcio, tendrá derecho a consolidar la retribución correspondiente al escalón inmediatamente superior.

Ez da horrelako finkatzerik egongo, baldin eta, adierazitako daten aurretik, eta arrazoia edozein dela ere (igoera, lehiaketa, oposizioa, epai judiziala eta abar), maila profesionalaren igoera bat ematen bada, Partzuergoan sartzean zeukan mailarekiko.

Finkatzea (finkatze-erdia) gertatu ondoren, edozein arrazoi dela-eta, maila profesionala goz gero, aurreko finkatzearen ondorio ekonomikoak xurgatu egingo dira.

Sistema hori izango da finkatzeen arloan aplikatuko den bakarra 2000ko abenduaren 31z geroztik; beraz, ez da maila-finkatzerik edo ordainsari-finkatzerik izango, baldin eta aurreko lerroalde-etan zehaztutako baldintzak betetzen ez badira.

Finkatzeko sistema horren ordeztu, lanpostuak egokitzeko sistema berri bat jarriko da, 14. artikulua betez.

2. Hala ere, 2000ko abenduaren 31n finkatze-erdi edo finkatze bidean dauden langileek eskubide hori mantenduko dute prozesu bietan, aurreko arautegietan arautzen denaren arabera; eta hori, finkatzea gertatu baino lehen eta 2001eko urtarrilaren 1az geroztik edozein arrazoi dela-eta (lehiaketa, oposizioa, epai judiziala, eta abar) kategoría-igoera lortu ezean, behinik behin. Artikulu honen ezarpenak eragin ditzakeen ondorio ekonomikoak atzeraeragina izango dute, betiere, 2000ko urtarrilaren 1etik aurrera.

## **16. artikulua.—Gaitasun profesionala**

Partzuergoak konpromisoa hartzen du osotasunean garatzeko gai honi buruz indarrean dagoen Legedian xedatutakoa. Horretarako, Batzorde Paritarioa eratuko da, eta horrek urteko egitaraua proposatuko dio Zuzendaritza Batzordeari eta egitarau horren garapena kontrolatuko du.

Partzuergoak prestakuntza eta gaitasun planak diseinatu eta jarriko ditu abian. Planak ezagutzak gaurkotzea ahalbidetuko du, betiere, gaitasun profesionalak hobeto betetzeko. Era berean, plaza hutsak ere beteko ditu enpresako langileekin, ahal dela barne-sustapen bidez, edo, bestela, kanpoko kontratazioz.

### **16.1. artikulua.—Lanbide heziketako ikastaroak**

1. Zentro ofizialek edo titulu akademikoak emateko gaitasuna duten zentroek antolatutako ikastaroetan inskribatutako langileek, Partzuergoko oposizioetan parte hartzen dutenek eta funtzionario publiko izateko oposizioetan parte hartzen duten Partzuergoko langile finkoek honetarako eskubidea izango dute:

a) Gehienez ere, urtean hamar egun, azken azterketak eta gaitasun zein ebaluaziorako behin betiko probak egiteko. Eta hori, lan eskubideak batera aldatu edo murriztu gabe. Arrazoi hori dela-eta, urteko oporrak Hitzarmen Kolektibo honetan jasota ez dauden egun eta aldi desberdinetan banatzeko eskaera ere egin ahal izango du.

b) Lehen adierazitako ikastaroetara joanez gero eta lan-ordutegian zenbait txanda badaude, hezkuntzako obligazioak betetzeko aukera onenak ematen dituen txandan egin ahal izango dute lan.

2. Euren ezagutza profesionalak eguneratu edo hobetzeko asmoz, lau urterik behin, langileek eskubidea izango dute lanbide heziketako ikastaro zehatz batera joateko, zentro ofizialean, zentro sindikalean edo Laneko Lurralde Ordezkaritzan erregistratutako zentroetan. Era berean, onura hauek izango dituzte:

a) Eskoletarako eskaintzen diren orduen erdiari dagokion murrizketa aplikatzea lanaldi arruntean. Partzuergoaren kargurako murrizketa hori ezin izango da izan egunean bi ordu baino gehiagokoa eta ikasturte osoan berrehun eta hamalau ordu baino gehiagokoa.

b) Ikastaroa arduraldi osoko erregimenean egin daitekeenean eta neurri hori egokiagoa denean lana antolatzeke, Partzuergoak trebakuntza edo hobekuntza profesionalerako baimena emateko adostasuna lortu ahal izango du langileekin, lanpostua erreserbatuz.

No tendrán lugar esas consolidaciones cuando previamente a las correspondientes fechas indicadas se produjese, por cualquier motivo (ascenso, concurso, oposición, sentencia judicial, etc.) una subida de escalón, con respecto al que tuviese en el momento de su incorporación en el Consorcio.

Si, con posterioridad a la consolidación (semi-consolidación), se produjese, por cualquier motivo, una subida del escalón, los efectos económicos de la consolidación previa quedarán absorbidos.

Este sistema será el único que se aplique en materia de consolidaciones a partir del 31 de diciembre de 2000, por lo que no se producirán ni consolidación de escalones ni consolidaciones de retribuciones, si no se cumplen las condiciones descritas en los párrafos anteriores.

Este sistema de consolidaciones será sustituido por el nuevo sistema de adecuación de puestos de trabajo que se establezca en cumplimiento del artículo 14.

2. No obstante, el personal que al 31 de diciembre de 2000 estuviese en proceso de semi-consolidación o de consolidación, mantendrán todos sus derechos sobre ambos procesos según se regula en normativas anteriores, salvo que antes de que se produzca la consolidación y a partir del 1 de enero de 2001 obtengan un aumento de categoría por cualquier circunstancia (concurso, oposición, sentencia judicial, etc.) entendiéndose que los efectos económicos derivados de la aplicación del presente artículo se producirán retroactivamente desde el 1 de enero de 2000.

## **Artículo 16.—Capacitación profesional**

El Consorcio se compromete a desarrollar en toda su extensión, lo contenido al respecto en la legislación vigente. Se creará una Comisión Paritaria para esta actividad, la cual propondrá al Comité Directivo un programa anual y controlará el desarrollo de dicho programa.

El Consorcio diseñará y pondrá en marcha planes de formación y capacitación que posibiliten la actualización de los conocimientos para el mejor desempeño de sus competencias profesionales, y cobertura de las plazas vacantes con el personal de la propia empresa mediante la promoción interna, con preferencia, frente a la contratación exterior.

### **Artículo 16.1.—Cursos de formación profesional**

1. El personal inscrito en cursos organizados por centros oficiales o reconocidos para la obtención de un título académico, así como el que concurra a oposiciones del Consorcio y el personal fijo del Consorcio que concurra a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos tendrá derecho:

a) A los permisos necesarios por el tiempo máximo de diez días al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales; a tales efectos, también podrá pedir la división de las vacaciones anuales en fechas y periodos distintos de los previstos en el presente convenio colectivo.

b) A prestar sus servicios, en el caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente y en el horario de trabajo haya varios turnos, en aquel que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones docentes.

2. Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el personal tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico en los centros oficiales, sindicales o en los registrados en la Delegación Territorial de Trabajo, disfrutando al efecto de los beneficios siguientes:

a) A una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción, a cargo del Consorcio, pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas catorce horas por todo el curso.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, el Consorcio podrá concertar con el personal la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

3. Aurreko atalean aipatutako ikastaroak Partzuergoak antolatutakoak balira, langileak derrigorrez joan beharko lirateke ikastaroetara, lanorduetan ematen direnean. Ikastaroak lanalditik kanpora emango balira, borondatezkoa izango litzateke bertara joatea, eta %50ean konpentsatuko litzaikeke parte-hartzaileei, atsedean orduetan.

4. Langileei eragiten dien enplegu-erregulazioko espedienteen ondorioz lanposturen bat aldatzen denean eta, hori dela-eta, ikastaroren bat egin behar denean, Partzuergoak eta langileek derriгорrez egin beharko dituzte ikastaro horiek, laneko agintaritzak hala adostu duenean.

5. Jardunaldi murrizketek eta aurreko atalean aurreikusitako baimen edo lizentziek ez dute langileen eskubideen eta langileek edozein kontzeptugatik jasotzen dituzten ordainsarien inongo murrizketarik ekarriko.

6. Edozelan ere, langileek aurreko artikuluetan araututako eskubideez gozatu dutela egiaztatzen duten ziurtagiriak eskatu ahal izango ditu Partzuergoak, eta, era berean, ikastaroak egiteko egutegi bat finkatu ahal izango du, lanaren zentzuzko antolaketari kalte egin gabe.

#### **16.2. artikulua.—Prestakuntza kontratuak**

1. Trebakuntzarako eta praktiketako kontratuen erregulazioan, arlo zehatz honetan indarrean dagoen Araudiak ezarritakoa jarraituko da, atal guztiei dagokienez (iraupena, soldadak eta abar).

2. Trebakuntzarako kontratuen modalitate bat ere ezin izango da erabili hutsik dauden lanpostuak betetzeko.

3. Enpresa Batzordeak hautaketa probetan hartuko du parte.

4. Ikasketa-aldia amaituta, aprobetxamendua egokia balitz, Partzuergoak ziurtagiri bat emango luke. Ziurtagiri horrek enplegu eskaintza publikoetara aurkezteko balioko luke, aipatutako ikasketak eskatzen dituzten postuetarako.

5. Pertsona batek Partzuergoan praktiketan eman duen denbora meritu gisa baloratuko da, enplegu eskaintza publikoan parte hartzen duenean.

#### **17. artikulua.—Lanpostuak sortu eta ordezkatzeari**

Partzuergoaren plantilla unean-unean zereginen kudeaketa ahalik eta egokien egiteko behar dena izango da; izan daitezkeen plaza hutsak zuzendaritza organoek egoki irizten dioten heinean beteko dira, dagokion urtearen barruan.

Enpresa Batzordeak plantillan egiten diren aldaketa guztien berri izan behar du, Zuzendaritza Batzordeak eta Batzar Nagusiak aztertu baino bost egun lehenago.

Hutsik dauden postuak betetzearen bilakaerari dagokionez, Enpresa Batzordeak horri buruzko informazioa jasoko du urte guztietako martxoan eta urrian, gutxienez.

### **III. KAPITULUA**

#### **LANGILEEN AUKERAKETA**

#### **18. artikulua.—Printzipio orokorrak**

1. Hutsik dauden lanpostuen hornidura iragarpen, berdintasun, meritu eta gaitasun printzipioak kontuan hartuz egingo da.

2. Kontratazio eta sarrera arauak Partzuergoaren arau zehatzetan, Herri Administrazioaren zerbitzuplean dauden langileei buruz indarrean dagoen araudian eta arlo horrekin bat datozen arautan ezarritakoaren arabera izango dira uneoro.

3. Hutsik dauden lanpostuak hornitzeko ordena, izendapen libreko eta kontratazio libreko lanpostuetakoa salbu, honakoa izango da:

- Lekualdatzeen txanda.
- Sustapenen txanda.
- Sarrera berrien txanda.

3. Si los cursos a que se refiere el apartado anterior hubiesen sido organizados por el Consorcio, la asistencia del personal será obligatoria cuando se impartan en horas de trabajo. Si los cursos se impartieren fuera de la jornada laboral, la asistencia a los mismos será voluntaria y se compensará al 50% en tiempo de descanso a los asistentes.

4. La realización de los cursos será obligatoria para el Consorcio y el personal cuando se haya acordado así por la autoridad laboral, como consecuencia de un expediente de regulación de empleo que afecte a los mismos, determinando un cambio de puesto de trabajo, cuyo desempeño haga necesaria la realización de dicho curso.

5. Las reducciones de jornadas, así como los permisos o licencias previstos en los apartados anteriores, no producirán disminución alguna de los derechos del personal ni de las retribuciones que, por cualquier concepto, viniere percibiendo.

6. En todo caso, el Consorcio podrá exigir los justificantes oportunos del disfrute efectivo por el personal de los derechos regulados en los artículos precedentes, así como también podrá establecer un calendario que facilite la realización de los cursos, sin perjuicio de la organización razonable del trabajo.

#### **Artículo 16.2.—Contratos formativos**

1. En la regulación de los contratos para la formación y en prácticas, se estará a lo que disponga la Legislación vigente en esta materia específica, en todos sus aspectos (duración, salarios, etc.).

2. Ninguna modalidad de contrato formativo podrá utilizarse para la cobertura de vacantes.

3. En las pruebas de selección participará el Comité de Empresa.

4. Finalizado el período de aprendizaje, si el aprovechamiento fuese el adecuado, el Consorcio emitirá un certificado que será válido para presentarse a las ofertas públicas de empleo para los puestos en los que haya desarrollado dicho aprendizaje.

5. El tiempo que una persona haya estado contratado en prácticas en el Consorcio se valorará como mérito cuando concurra a una oferta pública de empleo.

#### **Artículo 17.—Creación y sustitución de puestos de trabajo**

La plantilla del Consorcio será la que en cada momento resulte adecuada a una correcta gestión de sus funciones, cubriéndose las posibles vacantes a medida que sus órganos directivos lo consideren oportuno dentro del año correspondiente.

De todas las modificaciones de la plantilla será informado el Comité de Empresa, cinco días antes de ser sometidas al Comité Directivo y a la Asamblea General.

En cuanto a la evolución en la cobertura de vacantes, el Comité de Empresa será informado, al menos, en los meses de marzo y octubre de cada año.

### **CAPÍTULO III**

#### **SELECCIÓN DE PERSONAL**

#### **Artículo 18.—Principios generales**

1. La provisión de los puestos de trabajo vacantes se realizará teniendo en cuenta los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

2. Las normas de contratación e ingreso habrán de someterse, en cada momento, a lo establecido por la normativa específica del Consorcio, la legislación vigente para el personal laboral al servicio de las administraciones públicas, y cuantas otras se convengan en esta materia.

3. El orden de provisión de vacantes, salvo para los puestos de trabajo de libre designación y libre contratación, será el siguiente:

- Turno de traslado.
- Turno de promoción.
- Turno de nuevo ingreso.

4. Inoiz (ezta lehiaketa-oposizio bidez ere) ezin izango da lanpostu bat hornitu, baldin eta lanpostu horretarako titulazio zehatzen bat edo Lanpostuen Zerrendako baldintzaren bat eskatzen bada, eta titulazio edo baldintza hori ez bada betetzen.

5. Partzuergoak, hutsik dagoen postua iragartzean, egin beharreko probak zeintzuk diren adieraziko du, urtero aurkeztu behar dituen programen arabera. Deialdi horretan eskaerak aurkezteko epea, proben egunak eta beharrezkotzat jotzen diren gainerako baldintzak adierazi beharko dira.

#### 19. artikulua.—*Lekualdatzeen txanda*

1. Hornidura sistema lehiaketa bidez egingo da.

Gutxieneko puntuazio bat finkatu ahal izango da, lehiaketa gainditutaz hartua izateko.

2. Lekualdatzeen txandan parte hartu ahal izateko, baldintza hauek bete beharko dira:

a) Partzuergoko langile finkoa izatea, proba-aldia gaindituta izanik.

b) Deitutako postuaren talde, maila eta eskala berekoa izatea.

15. artikulua aipatzen duen finkatzearen ondoriozko ordain-sari maila ez da aintzat hartuko maila bereko baldintza betetzeko.

c) Lanpostuen Zerrendan ezarritako postuaren baldintzak betetzea.

d) Gutxienez urte bi eman izana egungo lanpostuan, lan-kontratudun langile finko gisa.

Baldintza hori ez da eskatuko egungo postura nahitaez edo titular izandakoaren amortizazio sartu bada, ez eta, postua erre-serbatu barik eta eszedentzia egoera batetik zerbitzu aktibora bueltatzeko asmoz, postu horretara sar badaiteke ere.

e) Postuari dagozkion eginkizunak betetzeko eragozpen izango diren gaixotasun, muga fisiko edo psikikorik ez izatea; edo nola ere, minusbaliatuak gizarteratzeari buruzko apirilaren 7ko 13/1982 Legea ezarriko da.

Instantziak aurkezteko epea amaitu baino lehen bete beharko dira baldintzak. Era berean, hautaketa prozesu osoak dirauen bitartean, baldintza guztiak bete beharko dira, kargua hartu arte.

Edozelan ere, hizkuntzak jakitea nahitaezkoa denean, baldintza hori hautaketa prozesuan egiaztatuta ahal izango da.

3. Atal hauek baloratuko dira:

a) Proba praktikoa.

Lekualdatzeen txandarako hautagaiak ez badatoz ezagutza-esparru bereko lanak egiten dituzten lanpostuetatik, proba praktikoa baztertzaila bat egiteko aukera zehaztu ahal izango da oinarrietan. Proba horrek lanpostuaren funtzio zehatzekin izango du harremana, dagozkion gai-zerrendaren arabera. Probaren emaitza «gai» edo «ez gai» izango da.

Eskainitako postuko ezagutza-esparru bereko Partzuergoko lanpostuetan gutxienez bi urtez aritu izan direnek ez dute proba praktikorik egin beharko, eta «gai» kalifikazioa lortuko dute atal hone-tan.

b) Egindako lanaren balorazioa.

Partzuergoan lehenago betetako postuetan egindako lana eba-luatuko da, gehienez ere 10 puntu emanaz.

c) Esperientzia.

— Esperientzia Partzuergoan, deitutako lanpostuaren funtzio berberetan: puntu 1 urteko, edo frakzioa lan egindako hila-bete bakoitzarengatik. Gehienez ere, 10 puntu.

— Esperientzia Partzuergotik kanpora, deitutako lanpostuaren funtzio berberetan: 0,25 puntu urteko, edo frakzioa lan egin-dako hilabete bakoitzarengatik. Gehienez ere, 2 puntu.

Lanaldi partzialeko kontratazioek dagozkien murrizketa por-tzentuala izango dute, baloratu beharreko denbora-tarteen zen-baketan. Era berean, egiaztatutako esperientziak ez badu harre-

4. En ningún caso, ni aun mediante concurso oposición, podrá ser provisto un puesto para cuyo desempeño se requiera una titulación específica u otro requisito de la Relación de Puestos de Trabajo, sin poseerse el mismo.

5. El Consorcio, al anunciar la vacante, señalará las pruebas a realizar, conforme a los programas que anualmente deberá exponer, señalando en dicha convocatoria el plazo de presentación de solicitudes, fechas de las pruebas y demás requisitos que se estimen necesario observar.

#### Artículo 19.—*Turno de traslado*

1. El sistema de provisión será el de concurso.

Se podrá establecer una puntuación mínima para considerar superado el concurso.

2. Para poder participar en el turno de traslado, será necesario cumplir los siguientes requisitos:

a) Tener la condición de personal laboral fijo del Consorcio con el periodo de prueba superado.

b) Pertenecer al mismo grupo y escalón del puesto convocado.

El escalón retributivo derivado de la consolidación a que se refiere el artículo 15 no será tenido en cuenta a los efectos del cumplimiento del requisito de igual escalón.

c) Cumplir los requisitos del puesto establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo.

d) Haber completado al menos dos años en el desempeño de su actual puesto de trabajo como personal laboral fijo.

No se exigirá este requisito cuando haya accedido a su actual puesto con carácter forzoso, por amortización del que era titular o cuando opte al mismo para reingresar al servicio activo desde una situación de excedencia sin reserva de puesto.

e) No padecer enfermedad o limitación física o psíquica que impida el normal desempeño de las funciones correspondientes al puesto, sin perjuicio de la aplicación de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos.

Los requisitos se deberán cumplir a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias. Asimismo deberán poseerse todos ellos durante el procedimiento de selección hasta el momento de la toma de posesión.

No obstante, cuando sea preceptivo el conocimiento de idiomas se podrá acreditar durante el proceso selectivo.

3. Se valorarán los siguientes apartados:

a) Prueba práctica.

Quando opten por el turno de traslado aspirantes que no procedan de puestos que desarrollen tareas propias de la misma área de conocimientos, se podrá establecer en las bases la realización de una prueba práctica eliminatoria relacionada con las funciones específicas del puesto según su temario correspondiente. La prueba se valorará como apto o no apto.

Quedarán exentos de realizar la prueba práctica aquellos aspirantes que hayan desempeñado en el Consorcio puestos propios de la misma área de conocimientos del puesto ofertado durante al menos dos años, quienes obtendrán la calificación de apto en este apartado.

b) Valoración del trabajo desempeñado.

Se evaluará el desempeño en los puestos anteriormente ocupados en el Consorcio sobre un máximo de 10 puntos.

c) Experiencia.

— Experiencia en el Consorcio en funciones iguales a las del puesto de trabajo convocado: 1 punto por año o fracción que resulte por mes trabajado, sobre un máximo de 10 puntos.

— Experiencia fuera del Consorcio en funciones iguales a las del puesto de trabajo convocado: 0,25 puntos por año o fracción que resulte por mes trabajado, sobre un máximo de 2 puntos.

Las contrataciones a tiempo parcial tendrán la reducción porcentual correspondiente en la cuantificación de los periodos a valorar. Asimismo, cuando la experiencia acreditada guarde relación

man osoa postuari dagokion funtzioarekin, egokitzen jotako murrizketa portzentuala baloratu ahal izango da.

d) Titulu ofizialak izatea, deitutako postua betetzeko duten erabilgarritasun mailaren arabera. Era berean, aurrekoak ez diren unibertsitateko master, diploma eta tituluak baloratu ahal izango dira, gehienez ere, 4 punturekin.

e) Deitutako lanpostuetako funtzioekin lotutako gaien buruzko trebakuntza eta hobekuntza ikastaroak edo funtzio horiek betetzeko gaitasunak baloratuko dira. Unibertsitate, herri administrazio edo ospe handiko erakundeek antolatutako ikastaroak izan behar dira. Baloratzeko moduko denbora-tartea mugatu egin daiteke. Orduko 0,01 punturekin baloratuko dira 15 ordu edo gehiago irauten duten ikastaroak, gehienez 3 puntu eman arte.

f) Antzinasuna Partzuergoan. 0,20 puntu baloratuko dira urte osoko, edo dagokion hilabete frakzioa. Gehienez ere, 2 puntu.

g) Titulazio unibertsitario ertaineko edo goi mailako titulazio unibertsitarioko postuen deialdietan, plazaratutako argitalpenak eta egindako irakasle eta ikerketa lanak ere baloratu ahal izango dira, lanpostuen funtzio, ezagutza edo gaitasunekin erlazioan badaude.

h) Hizkuntzen ezagutza baloratu ahal izango da (ingeleza, frantsesa eta alemana), deialdian hala dagoenean finkatuta; gehienez ere, 2 puntu.

i) Txandetara lotu gabeko postuak direnean, txandak dabilzan langileek balorazio hau izango dute: 1,25 puntu txanda itxirako eta 0,50 puntu txanda irekirako, urteko edo lan egindako hilabete bakoitzarengatik lortutako frakzioan, txandak egindako 12 urteko lanetik aurrera. Gehienez ere, 15 puntu.

j) Nahitaezko hizkuntza eskakizuna duten deitutako postuetan, eskatutako hizkuntza eskakizuna baldintza baztertzaila da, eta, ondorioz, atal horretako kalifikazioa gai edo ez gai izango da.

Nahitaezkoa ez den hizkuntza eskakizunarekin deitutako postuetan, hizkuntza eskakizunen egiaztapena meritu gisa puntuatuko da, ondoko baremoari jarraituz:

Nahitaezkoa ez den 4. Hizkuntza Eskakizuna duten postuak:

- 4. Hizkuntza Eskakizuna: 7 puntu.
- 3. Hizkuntza Eskakizuna: 6 puntu.
- 2. Hizkuntza Eskakizuna: 4 puntu.
- 1. Hizkuntza Eskakizuna: 2 puntu.

Nahitaezkoa ez den 3. Hizkuntza Eskakizuna duten postuak:

- 3. Hizkuntza Eskakizuna edo gehiago: 6 puntu.
- 2. Hizkuntza Eskakizuna: 4 puntu.
- 1. Hizkuntza Eskakizuna: 2 puntu.

Nahitaezkoa ez den 2. Hizkuntza Eskakizuna duten postuak:

- 2. Hizkuntza Eskakizuna edo gehiago: 4 puntu.
- 1. Hizkuntza Eskakizuna: 2 puntu.

Nahitaezkoa ez den 1. Hizkuntza Eskakizuna duten postuak:

- 1. Hizkuntza Eskakizuna edo gehiago: 2 puntu.

4. Esleipena lortutako puntuazioaren arabera egingo da, eta kalifikazio bera lortuz gero, emakumeei emango zaie lehentasuna, baldin eta emakumeek duten ordezkartza %40tik beherakoa bada deitutako postu berberen maila profesionalean. Eta hori, beste hautagaiak ez badu neurri hori ez aplikatzea justifikatzen duen arrazoirik (sexuagatiko baztertzailak ez direnak), esate baterako, lanean hasi eta aurrera egiteko zailtasun bereziak dituzten beste kolektibo batzuetako kide izatea.

Adierazitako irizpidea ezin bada aplikatu edo berdinketa mantenduz gero, lehentasun hurrenkera hau erabiliko da:

- Lehenengoa: Antzinasuna Partzuergoan.
- Bigarrena: Esperientzia Partzuergoan.

no completa con la de las funciones atribuidas al puesto, se podrá valorar con la reducción porcentual que se considere adecuada.

d) Posesión de títulos oficiales, en relación a su grado de utilidad para desempeñar el puesto convocado. Asimismo, se podrán valorar los masters, diplomas y títulos propios de las universidades distintos de los anteriores sobre un máximo de 4 puntos.

e) Se valorarán los cursos de formación y perfeccionamiento en materias relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo convocados o con destrezas requeridas para su desempeño. Estos cursos deberán haber sido organizados u homologados por universidades, administraciones públicas o por instituciones de reconocido prestigio. Se podrá limitar el período de tiempo valorable. Se valorarán a razón de 0,01 puntos por hora los cursos de duración igual o superior a 15 horas, hasta un máximo de 3 puntos.

f) Antigüedad en el Consorcio. Se valorará a razón de 0,20 puntos por año completo o fracción de mes que resulte, sobre un máximo de 2 puntos.

g) En la convocatoria de puestos con titulación universitaria media o superior se podrán valorar también las publicaciones y la actividad docente e investigadora desarrollada, siempre que estén relacionadas con las funciones propias de los puestos de trabajo, conocimientos o destrezas requeridas para el desempeño de éstos, sobre un máximo de 2 puntos.

h) Se podrá valorar el conocimiento de idiomas (inglés, francés y alemán), cuando así se determine en la convocatoria, sobre un máximo de 2 puntos.

i) Cuando se opte a puestos no vinculados a relevos, el personal que trabaje a relevos tendrá la siguiente valoración: 1,25 puntos para turno cerrado y 0,50 puntos en el caso de turno abierto, por año completo o fracción que resulte por mes trabajado, a partir de 12 años de trabajo a relevos, con un máximo de 15 puntos.

j) En los puestos convocados con perfil lingüístico preceptivo la acreditación del perfil lingüístico requerido constituye un requisito eliminatorio, por lo que la calificación de este apartado será de apto o no apto.

En los puestos convocados con perfil lingüístico no preceptivo la acreditación de perfiles lingüísticos se puntuará como mérito según el siguiente baremo:

Puestos con Perfil Lingüístico 4 no preceptivo:

- Perfil Lingüístico 4: 7 puntos.
- Perfil Lingüístico 3: 6 puntos.
- Perfil Lingüístico 2: 4 puntos.
- Perfil Lingüístico 1: 2 puntos.

Puestos con Perfil Lingüístico 3 no preceptivo:

- Perfil Lingüístico 3 o superior: 6 puntos
- Perfil Lingüístico 2: 4 puntos.
- Perfil Lingüístico 1: 2 puntos.

Puestos con Perfil Lingüístico 2 no preceptivo:

- Perfil Lingüístico 2 o superior: 4 puntos.
- Perfil Lingüístico 1: 2 puntos.

Puestos con Perfil Lingüístico 1 no preceptivo:

- Perfil Lingüístico 1 o superior: 2 puntos.

4. La adjudicación se efectuará por orden de puntuación obtenida, estableciéndose para el caso de calificación igual, la prioridad a favor de las mujeres cuando la representación de éstas sea inferior al 40% en el mismo tipo de puestos que el puesto convocado, salvo que concurren en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.

En caso de no ser aplicable el criterio indicado o de mantenerse el empate, se adjudicará según el siguiente orden de prioridad:

- Primero: Antigüedad en el Consorcio.
- Segundo: Experiencia en el Consorcio.

5. Langileen Batzordeak lanpostuak esleitzeko proposame-na egin ostean, Gerentziak onartu beharko du, hala badagokio.

Langileen Batzordean ez bada adostasunik lortzen, desa-dostasuna islatzen duten ekintzen akta jasoko da. Gerentziak ego-ki jotako ebazpena hartuko du.

## 20. artikulua.—Sustapenen txanda

1. Sustapenen Txanda bi deialditan garatuko da. Lehenen-go deialdiak lehentasuna izango du bigarrenarekiko.

Sustapenen txandako lehenengo deialdian, hautaketa siste-ma lehiaketa-oposizioa edo lehiaketa izango da.

Lehenengo deialdian eta lehiaketa-oposizio bidez parte har-tzen duten hautagaiak salbuetsita gera daitezke jatorrizko postu-ra sartu edo postu horretako lana egiteko eskatzen ziren ezagu-tzak egiaztatzeko probetatik, dagozkien oinarrietan ezarritakoaren arabera. Kasu horretan, probari esleitutako gehieneko puntuazioaren %75 lortuko dute, salbu eta, euren borondatez, proba hori egitea hautatzen badute. Kasu horretan, dagokien kalifikazioa lortuko dute.

Lehenengo deialdiko azterketaren balizko salbuespenari buruzko irizpideei dagokienez, honakoak ezarri dira:

a) Lehenengo deialdiko barne lehiaketa-oposizioko oinarriek proben balizko salbuespena hartuko dute euren baitan, kasu guz-tietan, deialdiko postuaren eta lortu daitezkeen postuen arteko jau-zi kualitatiboak hori oztopatzen duela sumatzen denean izan ezik.

Jauzi kualitatibo hori honako postuen deialdietan ematen da:

- 04 mailako Goi Mailako titulaturia.
- 05 mailako Erdi Mailako teknikaria.
- Administrazio laguntzailea.
- Irakurle kobratzailea.
- Operadorea.
- Beheko hurrengo mailan eta talde berean posturik ez duten beste antzeko batzuk.

b) Oinarri zehatzek proben salbuespenerako aukera aurrei-kusten dutenean, eta Epaimahaiak horretarako baimena eman dezan, hautagaiaren jatorrizko postua (sustapenean postu horretatik har-tuko du parte) egiaztatu beharko da. Proban ebaluatuko diren eza-gutza berberak eskatuko zaizkio, edo, bestela, bere jatorrizko pos-tuan betetzen dituen funtzioak izatea probaren xedea.

Sustapenen txandako bigarren deialdian, hautaketa sistema lehiaketa-oposizio bidezkoa izango da.

Lehiaketaren faseak, bigarren deialdian, halabeharrez sartu-ko ditu balioetsi beharreko merituen artean Bilbao Bizkaia Ur Par-tzuergoan aritutako esperientzia eta antzintasun meritua. Par-tzuergoko antzintasun meritua lehiaketaren faseko %50eko gutxieneko balioa izango du, eta, horretarako, oposizio faseko balio berbera izango du, hori guztiori euskararen balioespenari kalterik egin gabe, aplikatzekoa den legerian aurreikusitako terminoetan.

2. Sustapenen txandan parte hartu ahal izateko, baldintza hauek bete beharko dira:

- a) Partzuergoko langile finkoa izatea, proba-aldia gainditu-ta izanik.
- b) Lanpostuen Zerrendan ezarritako postuaren baldintzak bete-zea.
- c) Postuari dagozkion eginkizunak betetzeko eragozpen izango diren gaixotasun, muga fisiko edo psikikorik ez izatea; edo-nola ere, minusbaliatuak gizarteratzeari buruzko apirilaren 7ko 13/1982 Legea ezarriko da.
- d) Gutxienez urte bi eman izana Partzuergoan, sustapene-an dauden eskalako lanpostuak betetzen, lan-kontratuko langile fin-ko gisa.

5. Una vez efectuada por la Comisión de Personal la propuesta de adjudicación de puestos, ésta será elevada a la Gerencia para su aprobación, si procede.

En caso de no alcanzarse acuerdo en la Comisión de Perso-nal se levantará acta de sus actuaciones en las que se refleje la discrepancia. La Gerencia adoptará la resolución que entienda ade-cuada.

## Artículo 20.—Turno de promoción

1. El Turno de promoción se desarrollará en dos convocatorias. La primera convocatoria será preferente sobre la segunda.

En el turno de promoción, primera convocatoria el sistema de selección será mediante concurso-oposición o concurso.

Los aspirantes que concurren por la primera convocatoria mediante concurso-oposición podrán ser eximidos de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el acceso o desempeño del pues-to de procedencia, según se establezca en las correspondientes bases. En este supuesto obtendrán el 75% de la puntuación máxi-ma asignada a la prueba, salvo que opten voluntariamente a su realización, en cuyo caso obtendrán la calificación resultante.

Como criterios relativos a la posible exención de examen en primera convocatoria se establecen los siguientes:

a) Las bases de concurso oposición interno en primera con-vocatoria incluirán la posible exención de pruebas en todos los casos salvo en aquellos en los que se aprecie que el salto cualitativo entre el puesto convocado y aquellos desde los que se pueda optar lo impide.

Este salto cualitativo se da en las convocatorias de puestos de:

- Titulado Superior del Escalón 04.
- Técnico Medio del Escalón 05.
- Auxiliar Administrativo.
- Lector cobrador.
- Operador.
- Otros análogos en los que no existen puestos de escalón inmediato inferior y mismo grupo.

b) Cuando las bases específicas prevean la posibilidad de la exención de pruebas, será requisito para que el Tribunal la auto-ricen que se acredite que para acceder al puesto de procedencia desde el que opta a la promoción el aspirante, se exigen los mis-mos conocimientos que vayan a ser objeto de evaluación en la corres-pondiente prueba o bien, que el desempeño del puesto desde el que opta a la promoción implica la realización de funciones cuyo conocimiento es el objeto de la prueba.

En el turno de promoción, segunda convocatoria, el sistema de selección será mediante concurso-oposición.

La fase de concurso en la segunda convocatoria incluirá nece-sariamente entre los méritos a valorar el mérito de experiencia y el de antigüedad en el Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia. El mé-rito de antigüedad en el Consorcio tendrá un valor mínimo del 50% del total de la fase de concurso, teniendo ésta a su vez el mismo valor que la fase de oposición, todo ello sin perjuicio de la valora-ción del euskera en los términos previstos en la legislación apli-cable.

2. Para poder participar en el turno de promoción, será nece-sario cumplir los siguientes requisitos:

- a) Tener la condición de personal laboral fijo del Consorcio con el periodo de prueba superado.
- b) Cumplir los requisitos del puesto establecidos en la Rela-ción de Puestos de Trabajo.
- c) No padecer enfermedad o limitación física o psíquica que impida el normal desempeño de las funciones correspondientes al puesto, sin perjuicio de la aplicación de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de minusválidos.
- d) Haber completado en el Consorcio al menos dos años como personal laboral fijo en el desempeño de puestos de trabajo del esca-lón desde el que opta a la promoción.

e) Gainera, sustapenen txandaren lehenengo deialdian parte hartzeko, baldintza hauek bete beharko dira:

— Deitutako lanpostuaren beheragoko mailakoa izatea.

15. artikulua aipatzen duen finkatzearen ondoriozko ordain-sari maila ez da aintzat hartuko maila beheragoko baldintza betetzeko.

f) Gainera, sustapenen txandaren bigarren deialdian parte hartzeko, baldintza hauek bete beharko dira:

— Deialdiko postuarekiko, gehienez ere 2 eskala gehiagoko diferentzia duen lanpostu baten titularrak izatea. Ondorio horietarako, ordainketen finkatzea hartuko da kontuan, 15. artikuluan ezarritakoaren arabera.

— Ezin ahal izatea posturako hautagai izan, lekualdatzeen edo sustapenen txandan, lehenengo deialdian.

Instantziak aurkezteko epea amaitu baino lehen bete beharko dira baldintzak. Era berean, baldintza guztiak bete beharko dira, hautaketa prozesua hasten denetik lanpostua eskuratu arte.

Edozelan ere, hizkuntzak jakitea nahitaezkoa denean, baldintza hori hautaketa prozesuan egiaztatu ahal izango da.

3. Txanda honetarako deialdia txanda kontratuari lotutako langilearen erretiro partzialaren ondorioz egiten denean, txandako langilearen kanpo kontratazioa egin baino lehen lanpostuarentzako sustapen-deialdi bi ahalbidetuko dira, betiere, eskaini beharreko postuaren mailak horretarako aukera emanaz gero.

4. Artikulu honen ondorioetarako, 3A eskala ez da kontuan hartzen, eta 9A eta 9B eskalak maila berekoak direla ulertzen da.

5. Deialdi biak hutsik geldituz gero, langile finkoek maila beheragoko postuetarako aurkeztutako eskaerak izapidetu ahal izango dira, 13.2. artikuluan aurreikusitako terminoetan, sarrera berriko txandakora jo aurretik.

6. Partzuergoak aurretik indarrean zeuden hitzarmenen arabera maila altuagoko lanak gauzatzen dituzten langileak atxikirik zeuden plazetarako barne deialdia egingo du, sustapen txandako bigarren deialdian, erretiro partzialeko sustapen deialdien ondorioz, edota esleipena 2008. urtea baino lehen egin eta ordura arte izandako lanpostuak hutsik baleude. Halarik ere, lehen deialdian egingo da, maila altuagoko lan horiek egin behar dituzten langileek bertan parte hartzeko baldintzak betetzen badituzte.

Deialdia lan horiek esleitzeko epean gauzatu daitezke edota horiek bukatzean.

## 21. artikulua.—*Sarrera berrien txanda*

1. Sustapenaren txanda ebatzi ostean, hautagai faltagatik edo hautagaiak gutxieneko maila gainditu ez izanagatik hutsik dauden lanpostuak Lan Eskaintza Publikora aterako dira, aplikatu daitezkeen legediarekin bat etorriz.

Eskaintza hori txanda libreko hautaketa prozesuen deialdiekin gauzatuko da, edo, bestela, pertsona minusbaliatuekin. Minusbaliotasun txandako plaza hutsek gehitu egingo dituzte txanda librean eskainitakoak.

2. Txanda honetan kontratatutako langileentzat, bai eta aldi baterako langileentzat ere, sei hilabeteko probaldia ezarriko da.

Probaldian zehar langileei eragiten dieten aldi baterako ezgaitasun, amatasun eta adopzio edo harrera kasuek edota bestelako epealdian langileari eragin diezaiokkeen beste edozein zio, eten egingo dute aldi horren zenbaketa.

Kontratu-mota edozein dela ere, langileak aldeztu aurretik adierazitako epea gainditurik Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoan eginkizun berberak bete dituztenean, ez da probaldirik egingo.

Probaldia gaindituta duten eta txanda honetan postu berria eskuratu duten langile finkoek aurreko kontratua eteteko eska dezakete, postu berriari dagokion probaldian aurreko postua erreserbatuta geratuz. Ez da aplikagarria izango 34. artikuluan eragin ekonomikoa.

e) Para participar por el turno de promoción en primera convocatoria se deberá además:

— Pertenecer al escalón inmediato inferior al del puesto convocado.

El escalón retributivo derivado de la consolidación a que se refiere el artículo 15 no será tenido en cuenta a los efectos del cumplimiento del requisito de escalón inmediato inferior.

f) Para participar por el turno de promoción en segunda convocatoria se deberá además:

— Ser titular de un puesto de trabajo con una diferencia no mayor de 2 escalones con el del puesto convocado. A estos exclusivos efectos se tendrá en cuenta la consolidación de retribuciones según lo establecido en el artículo 15.

— No poder optar al puesto por el turno de traslado o por el de promoción en primera convocatoria.

Los requisitos se deberán cumplir a la fecha de finalización del plazo de presentación de instancias Asimismo deberán poseerse todos ellos durante el procedimiento de selección hasta el momento de la toma de posesión.

No obstante, cuando sea preceptivo el conocimiento de idiomas se podrá acreditar durante el proceso selectivo.

3. Cuando la convocatoria por este turno se realice como consecuencia de la jubilación parcial del personal vinculada a un contrato de relevo se posibilitarán dos promociones internas de puesto de trabajo antes de la contratación externa del relevista, siempre que el nivel del puesto a ofertar lo permita.

4. A los efectos de este artículo el escalón 3A no computa y el 9A y el 9B tienen la consideración de mismo escalón.

5. En caso de quedar desiertas ambas convocatorias se podrán tramitar solicitudes presentadas por personal fijo de asignación a puestos de escalón inferior en los términos previstos en el artículo 13.2, antes de acudir al turno de nuevo ingreso.

6. El Consorcio procederá a efectuar convocatoria interna por el turno de promoción en segunda convocatoria de las plazas en las que se encuentre adscrito personal que durante la vigencia de anteriores convenios hubiera sido asignado a su desempeño en trabajos de superior categoría como consecuencia de convocatorias de promoción derivadas de jubilación parcial o cuya asignación se hubiera iniciado antes del año 2008 y las plazas desempeñadas devinieran vacantes. No obstante, se efectuará en primera convocatoria cuando el personal asignado a dichos trabajos de superior categoría cumpla los requisitos para participar en ella.

La convocatoria podrá realizarse durante el periodo de asignación de tales trabajos o a su terminación.

## Artículo 21.—*Turno de nuevo ingreso*

1. Una vez resuelto el turno de promoción, las plazas vacantes, por falta de aspirantes o por no haber superado éstos el nivel mínimo exigido, serán objeto de oferta de empleo público, de conformidad con la legislación aplicable.

Dicha oferta se sustanciará en convocatorias de procesos selectivos por el turno libre o, en su caso, por el de personas con minusvalía. Las vacantes en el turno de minusvalía acrecerán las ofertas por el turno libre.

2. Se establecerá un periodo de prueba de seis meses al personal contratado por este turno, así como al personal temporal.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento y, en general, cualquier suspensión del contrato que afecten al personal durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

No se realizará el periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado y superado por el periodo indicado las mismas funciones con anterioridad en el Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia, bajo cualquier modalidad de contratación.

El personal laboral fijo, con el periodo de prueba superado, que obtenga una nueva plaza por este turno, podrá solicitar mantener en suspenso su contrato anterior con reserva de puesto durante el periodo de prueba correspondiente a la nueva plaza. No le será de aplicación la afección económica del artículo 34.

Probaldia ukorik gabe gainditu bada, kontratuak efektu osoa izango du, eta langileen antzintasunean emandako zerbitzuaren denbora zenbatuko da.

Probaldia balioesteko, Hitzarmenaren Jarraipen Batzordean adostutako protokoloa jarraituko da.

## 22. artikulua.—*Kontratazio librea*

Partzuergoaren Zuzendaritzak bere gain hartzen du langileen hautaketa sistemaren aukeraketa librea, 0 eta 1 eskalei esleitutako lanpostuak betetzeko. Eta hori, legez dagozkien artetik, aurretik ezarritako txanden menpe egon barik.

## 23. artikulua.—*Izendapen librea*

Zuzendari, Zuzendariorde eta Saileko Buru lanpostuak hautaketa librez beteko ditu Partzuergoaren Zuzendaritzak, plantilla-ko langile finkoen artetik; eta hori, albo batera utzita trebakuntza, erantzukizun edo agintea dela-eta kontratazio librez bete behar diren postuak.

Izendapen libreko posturen bat betetzen duten langileak lekualdatu ahal izango dira, eta, kasu horretan, euren prestakuntza profesionalari dagokien beste posturen bat beteko dute.

## 24. artikulua.—*Kalifikazio epaimahaiak*

1. Sustapen eta sarrera berrien txandetako postuen hornidurarako, deialdi bakoitzean parte hartuko duten Kalifikazio Epaimahaiak eratuko dira, baldin eta deialdiak ez badira hutsik gertatzen hautagai faltagatik.

2. Deialdi bakoitzeko Kalifikazio Epaimahaia honela egongo da osatuta:

### *Presidente:*

— Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoko gerentea edo bere ordezkaria.

### *Kideak:*

- Partzuergoak proposatutako kide bi, Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoko edo beste: Administrazio batzuetako langile finkoen artetik.
- Enpresa Batzordeak proposatutako kide bi, Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoko edo beste Administrazio batzuetako langile finkoen artetik.
- Era berean, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeko kide batek Epaimahaian parte hartuko du, sarrera berrien txandan eta, edozelan ere, Legeak hala eskatzen duenean.
- Hautaketa prozesuan euskara probak egin behar direnean, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeko ordezkari bat izendatuko da, balorazioetarako soilik.

Alde bakoitzak, Partzuergoak eta Enpresa Batzordeak, hutsik dagoen lanpostuak eskatutako ezagutza-arlo bereko kide bat izendatuko du, gutxienez. Gainera, ordezkari kideak izendatuko dira.

Epaimahaia, gehienez ere, 15 eguneko epean izendatu behar da. Enpresa Batzordeak ez balitu kideak, titularrak eta ordezkariak izendatuko, Partzuergoan hutsik dagoen postuari dagokion mailako lehenengoa eta azkena (antzintasunean) izango lirateke kideak, eta berdin egiten jarraituko litzateke ordezkoei ere. Mailan langile nahikorik ez baleude, elkarren segidako goiko mailako edo hurrengo mailako langileek ordezkatzeko dituzte, eta irizpide berbera aplikatuko da izendapenetarako.

Idazkari lanetan arituko da, Partzuergoak edo Enpresa Batzordeak proposatutakoen artean, Epaimahaiak horretarako aukeratutako kideak.

3. Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/92 Legearen 28. artikuluan aipatutako gorabeherak gertatzen badira, Epaimahaiak ez dute esku hartu behar, eta Partzuergoko gerenteari jakinarazi behar dio hori.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del personal.

Para la valoración del periodo de prueba se seguirá el protocolo acordado en la Comisión de Seguimiento del Convenio.

## Artículo 22.—*Libre contratación*

La Dirección del Consorcio se reserva la libre elección del sistema de selección de personal para la cobertura de los puestos de trabajo asignados a los escalones 0 y 1, de entre los que legalmente procedan, sin someterse a los turnos establecidos anteriormente.

## Artículo 23.—*Libre designación*

Los puestos de trabajo de Director, Subdirector y Jefe de Departamento serán cubiertos mediante libre designación por la Dirección del Consorcio entre personal fijo de plantilla, salvo para aquellos puestos que por sus exigencias de formación, responsabilidad o mando lo sean por libre contratación.

El personal que desempeñe un puesto de libre designación podrá ser removido del mismo con carácter discrecional, ocupando, en este caso, otro correspondiente a su cualificación profesional.

## Artículo 24.—*Tribunales calificadoros*

1. Para la provisión de puestos por los turnos de promoción y de nuevo ingreso se constituirán tribunales calificadoros que actuarán en cada convocatoria, siempre que la misma no hubiera quedado desierta por falta de aspirantes.

2. El Tribunal Calificador de cada convocatoria estará constituido de la forma siguiente:

### *Presidente:*

— El Gerente del Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia o persona en quien delegue.

### *Vocales:*

- Dos vocales del personal fijo del Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia o de otras Administraciones, propuestos por el Consorcio.
- Dos vocales del personal fijo del Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia o de otras Administraciones propuestos por el Comité de Empresa.
- Asimismo formará parte del Tribunal un miembro del Instituto Vasco de Administración Pública en el turno de nuevo ingreso y en todo caso cuando la ley así lo exija.
- Cuando en el proceso selectivo sea necesario realizar pruebas de euskera, a los solos efectos de su valoración se nombrará además un representante del Instituto Vasco de Administración Pública.

Cada una de las partes, Consorcio y Comité de empresa, designará al menos un vocal de la misma área de conocimiento que la exigida en la vacante. De igual forma se designarán los vocales suplentes.

El nombramiento del Tribunal deberá hacerse en un plazo máximo de 15 días. Si el Comité de Empresa no llevase a cabo la designación de vocales, titulares y suplentes, se nombrarán vocales al primero y al último en antigüedad en el Consorcio del escalón correspondiente a la plaza vacante, continuando de igual manera con los suplentes. En el supuesto de que no hubiere empleados suficientes en el escalón, se suplirán sucesivamente, por los empleados del escalón inmediato superior o escalones sucesivos, aplicando el mismo criterio para su designación.

Actuará como secretario el vocal elegido con tal carácter por el Tribunal de entre los vocales designados a propuesta del Consorcio o del Comité de Empresa.

3. Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de actuar, notificándolo al Gerente del Consorcio, y los aspirantes podrán recusarlos cuando concurra en ellos alguna de las circunstancias contempladas en el artículo 28 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.



4. Behar bezala eratzeko, Presidentearen eta Idazkariaren laguntza beharko da, edo, bestela, euren ordezkariena eta, gutxienez, kideen erdiena.

5. Presidentearen eta haren ordezkaren lekua hutsik bada, ez badira bertaratu, gaixorik badaude edo legezko beste edozein arrazoi ematen bada, Epaimahaikide zaharrenak ordezkatuko ditu.

Idazkaria, haren lekua hutsik bada, ez bada bertaratu, gaixorik bada, edo eragiten dion legezko beste edozein arrazoi ematen bada, Partzuergoak edo Enpresa Batzordeak izendatutako kideetan gazteenak ordezkatuko du.

6. Akordioak bertaratutakoen botoen gehiengoz hartuko dira. Epaimahaikide guztiek izango dute ahotsa eta botoa, Idazkariak barne. Berdinketak Presidentearen kalitatezko botoaren bitartez ebaztuko dira.

Barne deialdietan, Epaimahaiak hartutako akordioak 10 eguneko epean errekurritu ahal izango dira, argitaratzen diren egunetik zenbatzen hasita. Kanpo deialdietan, berriz, lege indarrean dagoenaren arabera jokatuko da.

7. Epaimahaiak autonomia funtzional osoz jokatuko du, prozeduraren legaltasuna zainduko du eta objektibotasuna bermatzeko arduraduna izango da, arintasun eta eraginkortasun printzipioen arabera.

8. Egokitzen jotzen badu, Epaimahaiak aholkulari espezialistak har ditzake, bere kideekin lankidetzan aritzeko. Aholkulari horiek beren espezialitate teknikoetara mugatuko dira, eta Epaimahaiak eskatutakoan jardungo dute, ahotsarekin baina botorik gabe.

Partzuergoak lehiaketa-oposizioak egiteko behar diren bitartekoak emango dizkio Epaimahaiari.

9. Epaimahaiak ezin izango ditu proposatu deialdiko plaza kopurua baino hautagaien izendapen gehiago.

#### IV. KAPITULUA

##### ORDAINSARI KOMUNAK

###### 25. artikulua.—*Soldata*

Langileak Partzuergoaren kontura eta beronen menpean egiten duen lanaren eta lan horren emaitzaren konpentsazio zuzen gisa jasotzen duen ordainsaria da soldata.

###### 26. artikulua.—*Soldata, ordu profesionaleko*

Urtean zehar kategoría profesional bakoitzari dagozkion zenbateko komun eta finkoak Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako lanordua arruntekin zatitzean ateratzen den zatidura da.

###### 27. artikulua.—*Soldataren ordainketa*

Soldata amaitutako hileko ordainduko da. Partzuergoak banakako ordainagiria emango die langile guztiei —bai paperean, bai euskarri elektronikoa—, eta, bertan, argi eta banatutako kontzeptuka zehaztuko dira jaso beharreko zenbatekoak eta egindako deskontuak.

Langileak aukeratutako banku edo kreditu-erakundeetarako transferentzia bidez egingo da ordainketa, eta ordainketa era horrek ez dio gasturik ekarriko langileari.

Edozelan ere, langileen kontuen ordainketa hilabete natural bakoitzaren amaitsu baino lehen egingo da.

Langileek aurrerakinak eskatu ahal izango dituzte kontura; dena dela, eskatutako zenbatekoa ez da hileko soldata garbiaren %90 baino gehiago izango, eta, betiere, aurrerakina eman osteko lehenengo nominatik kenduko da aurretiaz hartutako zenbatekoa.

###### 28. artikulua.—*Oinarrizko soldata*

2012 eta 2013. urteetarako Oinarrizko Soldata, maila bakoitzerako, eranskineko taulan zehaztutakoa izango da.

4. Para su válida constitución será precisa la asistencia del Presidente y Secretario, o, en su caso, de quienes les sustituyan, y de la mitad, al menos, de sus miembros.

5. En caso de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal, el Presidente y su suplente serán sustituidos por el vocal de mayor edad entre los miembros del Tribunal.

La sustitución del Secretario, en los casos de vacante, ausencia, enfermedad u otra causa legal que afecte a éste, recaerá asimismo en el vocal más joven de entre los vocales presentes designados por el Consorcio o por el Comité de Empresa.

6. Los acuerdos serán adoptados por mayoría de votos de los presentes. Todos los miembros del Tribunal tendrán voz y voto, incluido el Secretario. Los empates se resolverán por el voto de calidad del Presidente.

Los acuerdos adoptados por el Tribunal en las convocatorias internas se podrán recurrir en un plazo de 10 días desde su publicación, y en las externas se estará a lo legalmente vigente.

7. El Tribunal actuará con plena autonomía funcional, velando por la legalidad del procedimiento y siendo responsable de garantizar su objetividad, sujeto a los principios de agilidad y eficacia.

8. El Tribunal podrá disponer, si lo considera conveniente, la incorporación de asesores especialistas que colaboren con sus miembros. Dichos asesores se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas y actuarán cuando sean requeridos por el Tribunal con voz pero sin voto.

El Consorcio facilitará al Tribunal los medios necesarios para la realización de los concursos-oposición.

9. En ningún caso el Tribunal podrá proponer el nombramiento de más aspirantes que el número de plazas objeto de la convocatoria.

#### CAPÍTULO IV

##### RETRIBUCIONES COMUNES

###### Artículo 25.—*Salario*

Se entiende por salario, la retribución que percibe el personal por cuenta y bajo la dependencia del Consorcio como contraprestación directa del trabajo que realiza y del resultado del mismo.

###### Artículo 26.—*Salario hora profesional*

Es el cociente de dividir la totalidad de las percepciones comunes y fijas que corresponden a cada categoría profesional durante el año, por el número de horas ordinarias de trabajo que se establecen en este convenio colectivo.

###### Artículo 27.—*Pago del salario*

El salario se abonará por meses vencidos, entregando el Consorcio a todo el personal un recibo individual —bien en formato papel, bien en formato electrónico— en el que se especifique claramente y por conceptos separados, las cantidades a percibir y los descuentos que procedan.

El pago se efectuará mediante transferencias a aquellas entidades bancarias o de crédito elegidas por el personal, sin que tal modalidad de pago entrañe gasto alguno para éste.

En todo caso, el abono en las cuentas del personal, se realizará antes de la finalización de cada mes natural.

El personal podrá solicitar anticipos a cuenta, sin que su importe pueda rebasar el 90% del salario neto mensual, siendo deducidos en la primera nómina que se formalice después de su concesión.

###### Artículo 28.—*Sueldo base*

El Sueldo Base para los años 2012 y 2013 será, para cada nivel, la cifra que figura en la tabla anexa.

**29. artikulua.—Antzinatasuna**

1. «Antzinatasun Osagarria» izeneko osagarri pertsonala urtero handituko da, oinarritzko soldataren ehuneko berean, iraungitako %15eko plusaren zati proportzionala sartzeari kalterik egin gabe, 30. artikuluaaren arabera.

2. 2000ko urtarrilaren 1az geroztik, Partzuergoaren zerbitzura dagoen langilearen antzinatasuna benetako zerbitzuko hiru urtean behin ordainduko da, eta, beraz, hirurtekoetan adieraziko da. Hirurtekoak hamabi hiletan eta Hitzarmen honetan zehaztutako aparteko lansarietan sortu eta burutuko dira eta hitzarmen honetan jasotako aparteko haborokinetan, ordainsari-maila desberdinentzat zehaztutako balioarekin, Arduraldi Esklusiboan bezalaxe. 2012 eta 2013. urteetako hirurtekoaren balioa erantsitako taulan ezarritakoa izango da.

3. Hitzarmen honen ezarpen-eremuaren barnean dauden langileen hirurtekoen hobekuntzaren berariazko ondoreetarako, edozein herri administrazioan benetan emandako zerbitzu guztiei dagoen denbora zenbatuko da, zuzenbide administratiboko edo laneko zuzenbideko erregimenean kontratatutako bai karrerako funtzionario gisa bai bitarteko funtzionario gisa, derrigorrezko prestazio pertsonalak litzukeenak salbu. Era berean, Partzuergoa osatzen duten erakundeek menpe dauden sektore publikoko erakundeetan emandako zerbitzuak aintzatetsiko dira.

Aintzatespen hori ez da antzinatasuntzat joko Partzuergoan, beste ondore batzuetarako.

Ezingo da denbora tarte bat bera ere behin baino gehiago zenbatu, ezta interesdunak aldi berean, erakunde bakarrean edo gehiagotan, zerbitzuak eman izan balitu ere.

Edozein motatako pentsioak zehazteko kontuan hartu den zerbitzuetako edozein epe ezin daiteke berriro ere aintzatetsi. Hirurtekoen aintzatespenerako ezingo dira zenbatu emandako zerbitzuen epeak, dagoeneko aintzatetsirik baleude, antzinatasun osagarria osatzeko.

Atal honetan adierazten den hirurtekoen aintzatespenak 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorio ekonomikoak, ezarritako baldintzak betez gero halakorik eskatzen duten langileentzat. Partzuergoan sartu berri diren langileei dagokienez, eskakera-idazkia (emandako zerbitzuen epeen ziurtagiriarekin batera) aurkeztu zutenetik hilabete batera izango ditu ondorioak.

**30. artikulua.—Mailaren osagarria**

Mailaren Osagarria, ordainketa arloko aurreko kontzeptuak integratuko dira, hain zuzen ere, hauek: Borondatezko Haborokina, %15eko Plusa, Soldataren Osagarria eta Oporretako Poltsa.

Integrazio hori 2009ko urtarrilaren 1etik aurrera egingo da, eragin ekonomiko neutroa izan dezan. Desberdintasunen bat antzeman ez gero, berau baliogabetzeko doikuntzak egingo dira.

**31. artikulua.—Bestelako haborokinak**

Zuzendariorde eta Saileko buru postuetan 2 eta 3. mailatan dauden langileek, erantzukizun eta arduraldi bereziko postuak direnez, 501,54 euroko haborokina jasoko dute, urteko 16 ordainketetako bakoitzean.

Lansari honek berarekin darama gaineko maila ez finkatzea, eta, bere orde, finkatze sistemekin bezala, 14. artikulua betetzea ezarritako lanpostuak egokitzeko sistema berria jar daiteke.

3. mailan sartutako langileek, Saileko buru posturik izan ez arren, 2007ko abenduaren 31n aintzatetsia izan arren aurreko hitzarmen kolektiboko 31. artikulua aplikatuz, haborokin hau jasoko balute, berdin jarraituko lukete berau jasotzen, modu pertsonalean eta aurreikusitako baldintzetan.

**Artículo 29.—Antigüedad**

1. El complemento personal denominado «Complemento de Antigüedad» se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el sueldo base, sin perjuicio de la incorporación en el mismo de la parte proporcional del extinto plus del 15%, conforme a lo indicado en el artículo 30.

2. Desde el 1 de enero de 2000 la antigüedad del personal al servicio del Consorcio retribuirá cada tres años de servicios efectivos desde la citada fecha, y por tanto se expresará en trienios. Estos trienios se devengarán y se harán efectivos en cada una de las doce mensualidades y en las gratificaciones extraordinarias recogidas en el presente convenio, con el valor indicado para los distintos niveles retributivos, de igual manera que en la Dedicación Exclusiva. El valor del trienio en los años 2012 y 2013 será el establecido en la tabla anexa.

3. A los exclusivos efectos del perfeccionamiento de trienios por el personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivamente prestados indistintamente en cualquier administración pública, tanto en calidad de funcionario de carrera o interino como contratado en régimen de derecho administrativo o laboral, excepto aquellos que tuvieran el carácter de prestaciones personales obligatorias. Asimismo, se reconocerán los servicios prestados en entidades del sector público dependientes de los entes que conforman el Consorcio.

Este reconocimiento no supondrá su consideración como antigüedad en el Consorcio a otros efectos.

Ningún período de tiempo podrá ser computado más de una vez aun cuando durante el mismo el interesado hubiera prestado servicios simultáneos en una o más entidades.

Cualquier período de tiempo de servicios que haya sido tenido en consideración para determinar pensión de cualquier naturaleza no puede ser nuevamente reconocido. No cabrá computar para el reconocimiento de trienios los periodos de servicios prestados que ya se hubieran reconocido para la conformación de su complemento de antigüedad.

El reconocimiento de trienios derivado de este apartado, surtirá efectos económicos desde el 1 de enero de 2013 para el personal que, cumpliendo los requisitos establecidos, así lo solicite. Para el personal de nueva incorporación surtirá efectos a partir del mes siguiente a la presentación de escrito de solicitud, junto con la acreditación de los periodos de servicios prestados.

**Artículo 30.—Complemento de nivel**

Se integran en el Complemento de Nivel los anteriores conceptos retributivos denominados Gratificación Voluntaria, Plus del 15%, Complemento Salarial y Bolsa de Vacaciones.

Esta integración se realizará a partir del 1 de enero de 2009, de manera que tenga un efecto económico neutro. Si se detectara cualquier diferencia, se harán los ajustes necesarios para su anulación.

**Artículo 31.—Otras gratificaciones**

El personal encuadrado en los escalones 2 y 3 en puestos de Subdirector y de Jefe de Departamento respectivamente, como consecuencia de la especial responsabilidad y dedicación asignada a tales puestos percibirá una gratificación de 501,54 euros en cada una de las 16 pagas anuales.

Esta gratificación conlleva la no consolidación del escalón inmediatamente superior, y podrá ser sustituida, al igual que el sistema de consolidaciones, por el nuevo sistema de adecuación de puestos de trabajo que se establezca en cumplimiento del artículo 14.º.

El personal encuadrado en el escalón 3 que, no desempeñando puesto de Jefe de Departamento tuviera reconocida a 31 de diciembre de 2007 en aplicación del artículo 31 del anterior convenio colectivo la percepción de esta gratificación, la continuará percibiendo a título personal, en las condiciones allí previstas.

**32. artikulua.—(Ez dauka edukirik)****33. artikulua.—Lansariak edo aparteko ordainsariak**

1. Partzuergoko langileek aparteko lau lansari jasoko dituzte urtero, martxoan, ekainean, irailean eta abenduan, hain zuzen ere.

Aparteko lansariak ordainsari-kontzeptu hauek osatzen dituzte: Oinarriko soldata, Antzinasun osagarria, Hirurtekoak eta Mailaren osagarria.

Lansari horien zenbatekoa, guztia jasotzeko eskubidea ez duten langileentzat, honela kalkulatu da:

Urteko lehen sei hilekoan Partzuergoan lanean hasi edo kargua uzten duten langileek martxoko eta ekaineko lansariak baino ez dituzte jasoko, eta sei hileko horretan lanean egondako denboraren arabera kalkulatu da. Urteko bigarren sei hilekorako ere irizpide berbera erabiliko da, eta iraileko eta abenduko lansariak baino ez dituzte jasoko.

2. Hala ere, 2013. urtean eta hurrengoetan, Jarraipen Batzordeak 1. atalean araututako sistemara itzultzea adostu ezean, ekainean eta abenduan, urtero, aparteko ordainsari 2 ordainduko dira, eta Oinarriko Soldatak baino ez ditu osatuko.

Haborokin edo lansari horien zenbatekoa, guztia jasotzeko eskubidea ez duten langileentzat, honela kalkulatu da: urteko lehen sei hilekoan Partzuergoan lanean hasi edo kargua uzten duten langileek ekaineko haborokina baino ez dute jasoko, eta sei hileko horretan lanean egondako denboraren arabera kalkulatu da. Irizpide berbera erabiliko da urteko bigarren sei hilekoan, abenduko haborokinari dagokionez.

1. atalean araututako aparteko haborokinen sistema osatzen zuten gainerako ordainsariak hileko 12 ordainsaritan banatu dira, «Hileko doiketa» izeneko kontzeptuaren barruan; horrek guztiorrek ez du ekarriko ez egungo soldata taulak ez horietatik eratorritako kontzeptuak aldatzea, urteko ordainsari orokorraren gaineko efektu neutroa daukalako.

Sistema horrek dirauen bitartean, hitzarmenaren artikuluetan 16 ordainketa gisa agertzen diren erreferentziak hileko 12 ordainketa eta aparteko 2 ordainsari gisa ulertuko dira, lehen adierazitako moduan egituratuta.

**34. artikulua.—Arduraldi eskusiboa**

Probaldia gainditu dutenean (sei hilekoa 2, 3 eta 4. mailakoentzat, hiru hilekoa 5 eta 6. mailakoentzat, bi hilekoa gainerako langile kualifikatuentzat, eta bi asteak kualifikaziorik gabeko langileentzat), hala eskatzen duten langileek, beste jardura ordaindurik (publiko nahiz pribatuak) egingo ez dutela ziurtatuta, «arduraldi eskusiboa» kontzeptu moduan ondoko zenbatekoak jasoko dituzte hileroko:

- 02: 930,3 euro.
- 03: 710,89 euro.
- 03A: 491,48 euro.
- 04: 441,11 euro.
- 05: 441,11 euro.
- 06: 392,26 euro.
- 07: 392,26 euro.
- 08: 340,32 euro.
- 9A: 340,32 euro.
- 9B: 340,32 euro.
- 10: 291,49 euro.
- 11: 291,49 euro.
- 12: 291,49 euro.

**35. artikulua.—Aparteko orduak**

1. Partzuergoak zerbitzu publikoak ematen dituen eta etengabeak izan behar dutenez, langile guztiek, hala behar bada, lanaldia luzatu behar dute; ordu horiek aparteko ordutzat hartuko dira.

**Artículo 32.—(Sin contenido)****Artículo 33.—Gratificaciones o pagas extraordinarias**

1. El personal del Consorcio, percibirá anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias que se devengarán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Estarán formadas por los siguientes conceptos retributivos: Salario Base, Complemento de antigüedad, Trienios y Complemento de Nivel.

El importe de estas gratificaciones o pagas para el personal que en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, se calculará del siguiente modo:

El personal que ingrese o cese durante el primer semestre del año, percibirá únicamente las gratificaciones de marzo y junio calculadas en proporción al tiempo trabajado en dicho semestre. Igual criterio se seguirá para el segundo semestre de cada año, respecto a las gratificaciones de septiembre y diciembre.

2. No obstante, durante el año 2013 y en años sucesivos, en tanto la Comisión de Seguimiento no acuerde volver al sistema regulado en el apartado 1, se abonarán anualmente 2 gratificaciones extraordinarias que se percibirán en los meses de junio y diciembre y estarán conformadas únicamente por el Salario Base.

El importe de estas gratificaciones o pagas para el personal que en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, se devengará del siguiente modo: el personal que ingrese o cese durante el primer semestre del año, percibirá únicamente la gratificación de junio calculada en proporción al tiempo trabajado en dicho semestre. Igual criterio se seguirá para el segundo semestre del año respecto de la gratificación de diciembre.

Las restantes retribuciones que conforman el sistema de gratificaciones extraordinarias regulado en el apartado 1 se distribuirán en las 12 pagas mensuales dentro del concepto denominado «Ajuste mensual», sin que ello suponga la modificación de las tablas salariales ni del resto de conceptos derivados de las mismas, por tener un efecto neutro sobre las retribuciones anuales en general.

En tanto se mantenga este sistema las referencias que figuran en el articulado del convenio a 16 pagas, deben entenderse hechas a 12 pagas mensuales y 2 extraordinarias, conformadas en la manera antes indicada.

**Artículo 34.—Dedicación exclusiva**

Transcurridos seis meses de período de prueba para los escalones 2, 3 y 4, tres meses para los escalones 5 y 6 y dos meses para los restantes escalones, el personal que así lo solicite, con el compromiso expreso de no ejercer ninguna otra actividad, pública o privada retribuida, percibirá en concepto de dedicación exclusiva las cantidades mensuales que a continuación se detallan:

- 02: 930,3 euros.
- 03: 710,89 euros.
- 03A: 491,48 euros.
- 04: 441,11 euros.
- 05: 441,11 euros.
- 06: 392,26 euros.
- 07: 392,26 euros.
- 08: 340,32 euros.
- 9A: 340,32 euros.
- 9B: 340,32 euros.
- 10: 291,49 euros.
- 11: 291,49 euros.
- 12: 291,49 euros.

**Artículo 35.—Horas extraordinarias**

1. Dado el carácter público de los servicios prestados por el Consorcio y su necesaria continuidad, todo el personal del mismo está obligado a prolongar en caso necesario, la jornada normal de trabajo, considerándose dicha prolongación como horas extraordinarias.

Hitzarmena izenpetu duten aldeek konpromisoa hartu dute egin beharreko jarduketak egiteko aparteko orduak desagerrarazteko asmoz; horrenbestez, premiazkoa edo ezinbestekoa denean baino ez dira egingo.

Ohiko lanordutik kanpora egindako orduak desagertzearen helburua enplegua sortzea da. Horretarako, aldeek ordu horiek jais-tea adostuko dute, ohiko lanordutik gora egindakoak murriztuz. Hona-ko irizpideak erabiliko dira:

a) Ohiko lanorduetatik kanpo normalean egindako orduak. Guztiz ezabatu. Zerbitzu bateko lan propioaren ondorioz aparteko orduak egiten egonez gero, horiek kentzeko behar diren neurriak negoziatuko dira.

b) Ohiko lanorduetatik kanpo egindako orduak, komunitate-an kalte larriak sortzen dituzten ezbeharrak saihestu edo konpontzeko. Mantendu, baldin eta aldi baterako kontrataziorik egin behar ez bada.

c) Edozelan ere, langileek ohiko lanorduetatik kanpo egin ditzaketen orduen kopurua ez da urtean 80tik gorakoa izango.

2. Langileek euren borondatez egin ahal izango dituzte ezohiko zerbitzuak, ezohiko kalte edo ezbeharrak saihestu edo konpontzeko edo gertakari ezohiko eta larriei aurre egiteko egin behar direnak salbu.

3. Hilero, egindako egiturazko aparteko orduen xehetasunak emango zaizkie Enpresa Batzordeari eta sindikatuetakoa sailei.

4. Behar-beharrezkoak diren arrazoiengatik aparteko orduak egin behar direnean, eragindako langileek uko egin ahal izango diote atsedeen egunengatik duten zenbatekoa jasotzeko, eta ezin izango dute bost egun jarrai baino gehiago pilatu. Zerbitzuak aukera ematen duen egunetan hartu ahal izango dituzte, honako baremoari jarraituz:

- Eguneko ordu bakoitzeko: 1,75 ordu.
- Gaueko ordu bakoitzeko: 2,00 ordu.
- Jaiegunetako ordu bakoitzeko: 2,40 ordu.

Pertsona berberak egindako aparteko orduen pilaketa saihesteko, eta zerbitzuak aukera ematen badu, lanak ahalik eta gehien artean banatzeko ahalegina egingo da, eta ezin izango diote uko egin, horretan aritzeko eskatzen zaienean.

### 36. artikulua.—(Ez dauka edukirik)

### 37. artikulua.—*Soldata igoera*

XIV. Hitzarmen Kolektiboko akordioak ondorio barik utzi dituzten hainbat lege xedapenen ondorioz, 2012 eta 2013. urteetarako langileen ordainsariak soldata taulei dagozkien eranskinetan dau-da jasota.

2014 eta 2015. urteetarako, Partzuergoak eskura dituen bitarteko guztiak jarriko ditu galdutako erosteko ahalmena berreskuratzeko, une bakoitzean dauden muga legalei dagokienez.

Partzuergoak fondo ekonomikoa mantenduko du 2012, 2013, 2014 eta 2015. urteetan, langileei ordaindu ahal izateko, helburuen betetze-mailaren arabera. Ordainketaren zenbatekoa Partzuergo-aren Zuzendaritza Batzordeak adostuko du, Hitzarmenaren Jarrai-pen Batzordeak proposaturik, une bakoitzean dauden lege mugen arabera.

## V. KAPITULUA

### ORDAINSARIAK LANPOSTUKO

### 38. artikulua.—*Ingurumen arloko plusa*

Horrela deitzen da, lanpostuan dauden ingurumen arloko ezau-garri bereziengatik, langileak jasotzen duen zenbatekoa. Plus hau jaso behar duten maila profesionalak Hitzarmenaren honetako III. Erans-kinean daude bilduta —mailaka sailkatuta—.

Las partes firmantes se comprometen a realizar las actuaciones necesarias para eliminar las horas extraordinarias, aplicando el cri-terio de utilizarlas únicamente en caso de urgente necesidad o fuer-za mayor.

La desaparición de las horas realizadas fuera de la jornada habitual tiene como objeto el favorecer la creación de empleo, acor-dando para ello ambas partes, reducir al mínimo indispensable dichas horas, esto es las realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo, con arreglo a los siguientes criterios:

a) Horas realizadas fuera de la jornada normal y con carác-ter habitual. Supresión total y absoluta. Si como consecuencia del trabajo propio de un servicio se estuvieran realizando horas extras, se procederá a la negociación de los aspectos necesarios para su supresión.

b) Horas realizadas fuera de la jornada normal y necesarias para prevenir o reparar siniestros u otros daños que ocasionen per-juicios graves en la comunidad. Mantener siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales.

c) En todo caso, el número de horas que el personal pueda realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de 80 horas anuales.

2. La realización de servicios extraordinarios será volunta-ria para el personal, a excepción de los necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales y urgentes.

3. Mensualmente se facilitará al Comité de Empresa y a las secciones sindicales detalle de las horas extraordinarias efectua-das y que tengan el carácter de estructurales.

4. Cuando por razones estrictamente necesarias, sea impres-cindible la realización de horas extraordinarias, el personal afec-tado podrá renunciar al percibo de su importe por días de descanso, no pudiendo acumular más de cinco días consecutivos a disfrutar en las fechas que las necesidades del servicio lo permitan, de acuer-do con el siguiente baremo:

- Por cada hora diurna: 1,75 horas.
- Por cada hora nocturna: 2,00 horas.
- Por cada hora festiva: 2,40 horas.

Para evitar la acumulación de horas extraordinarias realizadas por las mismas personas, se procurará siempre que el servicio a realizar lo permita, distribuir los trabajos utilizando el mayor núme-ro posible de aquellos que, de otra parte, no podrán negarse a pres-tarlo cuando fuere requerido para ello.

### Artículo 36.—(Sin contenido)

### Artículo 37.—*Incremento salarial*

Consecuencia de las diversas disposiciones legales que han dejado sin efecto los acuerdos del XIV Convenio Colectivo, las retri-buciones del personal para los años 2012 y 2013 vienen recogida-s en el anexo correspondiente de tablas salariales.

Para los años 2014 y 2015 el Consorcio pondrá todos los medios a su alcance para la recuperación del poder adquisitivo perdido, con respeto a las limitaciones legales que existan en cada momento.

El Consorcio mantendrá durante los años 2012, 2013, 2014 y 2015 el fondo económico para retribuir al personal en función del gra-do de cumplimiento de los objetivos. La cuantía de su percepción será acordada, en su caso, por el Comité Directivo del Consorcio, a propuesta de la comisión de Seguimiento del Convenio, con res-peto a las limitaciones legales que existan en cada momento.

## CAPÍTULO V

### RETRIBUCIONES POR PUESTO DE TRABAJO

### Artículo 38.—*Plus de factor ambiental*

Se denomina así la cantidad que recibe el trabajador como con-secuencia de las especiales características medio-ambientales que concurren en su puesto de trabajo. Los puestos a las que corres-ponde la percepción de este plus se recogen —agrupados por ran-gos— en el anexo III del presente convenio.

Lanpostu bakoitzaren tartea alde bietako edozeinek, enpresak edo langileek, eskatuta berrikusiko da, edota horietako edozeinek bere ingurumen baldintzak aurreko balioespenetik aldatu egin direla irizten duenean. Era berean, ofizioz baloratuko dira sortu berri diren lanpostu guztiak. Segurtasun eta Osasun Batzordeak horiek balioesteko proposamena egingo dio Hitzarmenaren Jarraipen Batzordeari, horiek onar ditzan, hala badagokio.

Maila horietako bakoitzerako, hamabi hilerokotan banatutako urteko ordainsariak honakoak izango dira:

- 1. maila: 657,96 euro urtean.
- 2. maila: 455,52 euro urtean.
- 3. maila: 303,60 euro urtean.

### 39. artikulua.—*Txandakako lanaldia duten langileak*

1. Txanda itxiko langileak dira hiru txandatan lan egiten dutenak, larunbat eta igandeetan barne.

Txanda itxian lan egiten duten langileek beren mailarako ezarritako oinarritzko soldataren %20 gehiago jasoko dute, hilero egiten duten ordutegi bereziaren konpentsazio legeaz.

Txanda irekian egiten bada lan, aipatutako zenbatekoak %25 murriztuko dira.

2. Halaber, mailaren %8ko konpentsazio ekonomikoa ere jasoko dute, lan egindako igande edo jaiegun bakoitzeko. Konpentsazio honek berreskura daitekeen jaiegunaren zenbatekoa jasotzeko aukera baliogabetzen du.

3. Aurreko kopuruaren ordeaz, konpentsazioa 163,57 eurokoa izango da, txandak Gabon gau (abenduak 24), Gabon egun (abenduak 25), Gabonzahar (abenduak 31) eta Urte Berri (urtarrilak 1) egunetan egiten denean.

4. Txandak egiteko moduan dauden langileek oinarritzko soldataren %5 jasoko dute. Egoera horretan egon baina lana ohiko lanlekutik kanpo egiten dutenek txanda itxiari dagozkion zenbatekoak jasoko dituzte.

Enpresa Batzordeari entzunda, Partzuergoak izendatuko ditu egoera horretan dauden langileak.

5. Txanda itxian lan egiten duten emakumezko langileen eskaraz, haurdun daudenean, gaueko txandetatik libre geratzeko aukera emango zaie.

6. Partzuergoa beste lanpostu batzuetarako lekualdaketak ahalbidetzen saiatuko da, txanda itxian 20 urte edo gehiago daramatzaten langileen kasuan.

### 40. artikulua.—*Gaueko plusa*

Gaueko lanak direla eta, dagokion mailaren oinarritzko soldataren %25 ordainduko da lanaldiko.

### 41. artikulua.—*Partzuergoaren ibilgailuak gidatzeagatiko plusa*

Partzuergoaren ibilgailuak —instalazioetatik at— gidatzen dituzten langileek (gidariak izan gabe), kontzeptu hori dela-eta, diru kopuru hau jasoko dute hilero: 89,77 euro.

Zerbitzu hau banakako egun batzuetan egiten bada, eguneko konpentsazio ekonomikoa jasoko dute; dena dela, hilean ezin izango da lehen zehaztutako plusaren zenbatekoa baino handiagoa jaso.

Kompentsazio hori honakoa izango da: 6,12 euro.

### 42. artikulua.—*Lanaldia luzatzeagatiko plusa*

Kontzeptu honegatik langileek jasotzen duten plusa izoztuta geldituko da, hilero 90,28 euroan. 1994az geroztik, plus hau ibilgailuak gidatzeagatiko plusak ordezkatzeko du, eta mantendu egingo da bien arteko aldea, eragindako langilearen alde, harik eta aipatutako gidatzeko plusa jardunaldiaren luzapenaren antzekoa edo handiagoa den arte; une horretan, azken honek bestea ordezkatzeko du.

El rango en el que se incluye cada puesto será revisado a petición de cualquiera de las partes, empresa o personal, cuando cualquiera de ellas considere que sus condiciones ambientales han variado desde anterior valoración. Asimismo, se valorarán de oficio todos los puestos de nueva creación. El Comité de Seguridad y Salud elevará propuesta de valoración de tales factores a la Comisión de Seguimiento de Convenio para, en su caso, su aprobación.

Para cada uno de dichos rangos las percepciones anuales a cobrar divididas en doce mensualidades serán:

- Rango 1: 657,96 euros anuales.
- Rango 2: 455,52 euros anuales.
- Rango 3: 303,60 euros anuales.

### Artículo 39.—*Personal con jornada laboral a relevos*

1. Se considera personal a turno cerrado, aquél que trabaja a tres relevos, incluidos sábados y domingos.

El personal que presta servicio en jornada de relevo a turno cerrado, percibirá mensualmente como compensación por su especial horario, el 20% del sueldo base establecido para su escalón.

Si el relevo se realiza en turno abierto, las citadas cantidades se reducirán en un 25%.

2. También recibirán una compensación económica equivalente al 8% del escalón 7 por cada domingo o día festivo trabajado. Esta compensación anula la opción de percibir el importe del día festivo recuperable.

3. En lugar de la cantidad anterior, la compensación será de 163,57 euros cuando se realicen los relevos en cada una de las jornadas singulares de Nochebuena (24 de diciembre), Navidad (25 de diciembre), Nochevieja (31 de diciembre) y Año Nuevo (1 de enero).

4. El personal que esté disponible para realizar relevos, percibirá una cantidad que represente el 5% del sueldo base. Los que estén sujetos a esta disponibilidad, pero realicen el trabajo fuera de su centro habitual, percibirán los emolumentos correspondientes al turno cerrado.

La designación de los disponibles se efectuará por el Consorcio, oído el Comité de Empresa.

5. A solicitud de las trabajadoras que trabajen a relevo cerrado, se facilitará que puedan ser eximidas de la realización de turnos de noche durante el embarazo.

6. El Consorcio procurará facilitar el traslado a otros puestos de trabajo al personal que lleve 20 años ó más en relevo cerrado.

### Artículo 40.—*Plus por nocturnidad*

La retribución por trabajos nocturnos, será el 25% del sueldo base de su escalón por jornada trabajada.

### Artículo 41.—*Plus por conducción de vehículos del consorcio*

Aquel personal del Consorcio que habitualmente conduzca vehículos del mismo —fuera de las instalaciones de aquel—, no teniendo la condición de conductores, percibirán por este concepto mensualmente: 89,77 euros.

Si este servicio se realiza en días aislados, percibirán una compensación económica diaria que no podrá exceder en cómputo mensual de la totalidad del importe del plus anteriormente definido.

Dicha compensación será: de 6,12 euros.

### Artículo 42.—*Plus por prolongación de jornada*

El plus que determinado personal percibe por este concepto, quedará congelado en la cifra mensual de 90,28 euros. A partir de 1994 este plus será sustituido por el de conducción de vehículos, manteniéndose a favor del personal afectado la diferencia existente entre ambos, hasta que el citado plus de conducción iguale o supere al de prolongación de jornada, momento en que se producirá la sustitución de este último por aquél.

**43. artikulua.—Ohiko lansaioetik kanpo prest egotea**

Instalazioen aktiboen ustiapen eta kudeaketaren esparruan egon litezkeen lansaioetik kanpoko istripuei, garrantzi bereziko jazoerei edota larrialdi egoerei erantzun egokia emateko helburuarekin, zuzendaritza organoek, enpresa batzordeari entzun ondoren, prozesuan esku hartu behar duten langileak zehaztuko dituzte, bai eta euren funtzioak edota erantzukizunak eta libre egon behar duten maila ere.

Horren arabera zehaztuko dira lanpostuak, eta funtzio edota erantzukizunen arabera prest egongo dira modu iraunkorrean. Ez da ordainduko eta jazoeren jarraipena gauzatzeko konpromisoa izango du langileak, beharrezkoak diren ekintza zuzentzaileak koordinatuz eta, hala badagokio, horien kudeaketa bere gain hartuz. Oro har, Zuzendariak eta Saileko buruak sartuko dira puntu honetan.

Horiek horrela, Partzuergoak telefono bidezko jazoeren kudeaketak egin behar dituen lanpostuak adieraziko ditu, eta ordaindu egingo ditu; hala, bere kargura dauden baliabideak mugitzeko eskumena izango du, bai kanpokoak bai barnekoak. Prest egoteko baldintza honi lotutako langileak egunero 11,50 euro jasoko ditu bere hilabeteko ordainketan. Zenbateko hau ez da oporraldietan aplikatuko.

Halaber, Partzuergoak ordezkioak izendatu ahal izango ditu, esleitutako absentzietan lan hori egin ahal izateko (oporak, lizentziak, bajak, etab.). Kasu hauetan, esleipena 7 eguneko baxuagoa izango da, epe hori ordezkatzeko duen langileak egin ezin izango balu. Horren ondorioz oporrak hartzeko orduan arazorik balego, arazorik ez dagoen beste bat esleituz ebatziko da arazoa; kasu horretan ere arazoa balego, ordezkioaren alde ebatziko da.

Aipatutakoari lotutako pertsonak Partzuergoak bere eskura jarzen dituen bitartekoen bitartez aurkitu ahal izango da, baina horiek ez du esan nahi lantokitik hurbil egon beharko duenik.

**44. artikulua.—Jarduera bereziengatik plusa**

Izaera pertsonalarekin, ondoko hileko plusak hartu dira aintzat:

| Ordena zk.        | Lanpostua                                                        | Zenbatekoa |
|-------------------|------------------------------------------------------------------|------------|
| 00263/00264       | Hornidura sareak ustiatzeko bigarren mailako mekanikari ofiziala | 230,06     |
| 00086/00114       | Atalburua.....                                                   | 289,05     |
| 00233/00230/00162 | Aplikazioetako analista.....                                     | 289,05     |
| 00210             | Ordenagailuko operadorea.....                                    | 289,05     |

Kasu horietan, konpentsazio ekonomiko horrek diru-kopuru horren pareko aparteko orduen zenbatekoa estaltzen du.

Hala ere, izaera pertsonalarekin, izaera pertsonaleko plus horri uko egin ahal izango diote, eta ohiko lanalditik kanpoko lanen arau-ditue orokorrera atxiki.

**45. artikulua.—Pizgarriak**

a) Lanaren baldintza bereziak direla-eta, Kobrantza-Irakurketako langile guztiek pizgarria izango dute hilero. Pizgarri hori hone-laxe ezarriko da:

Irakurketan eskatzen den gutxienekoa (batez bestekorik gabeko eremuak aurretiaz deskontatuta) berrehun eta bi gestioekoa izango da egunean, eta lanaldi intentsiboan murrizketa egingo da lan egindako orduen proportzioan, egindako irakurketen %75arekin.

Ordainagiriak etxeetan kobratzeari dagokionez, gaur egun indarrean dauden irizpideei eutsiko zaie, bai ordainagiri-kopuruari dagokionez bai bildutako portzentajeari dagokionez (%65); izan ere, horrela, horiek lotuta egongo dira banku-helbideratzearekin eta Eskualdeko zonen izaerarekin (baserri girokoak edo eremu hiritarragoak).

**Artículo 43.—Disponibilidad fuera de la jornada laboral ordinaria**

Con objeto de dar respuesta adecuada a accidentes, incidentes de especial importancia o situaciones de emergencia que puedan tener lugar en el ámbito de la explotación y gestión de activos de las instalaciones, fuera ya de la jornada laboral ordinaria, por los órganos directivos del consorcio, oído el comité de empresa, se determinará tanto el personal de plantilla que deba intervenir en el proceso, sus funciones y/o responsabilidades, como el grado de disponibilidad que de ello se derive.

A estos efectos se designarán los puestos, que por sus funciones y/o responsabilidades específicas se encontrarán a disposición permanente, y no retribuida con el compromiso de efectuar el seguimiento de las incidencias, coordinando las acciones correctoras precisas y asumiendo, en su caso, la total gestión de las mismas. De modo general, tendrán esta consideración tanto los Subdirectores como los Jefes de Departamento.

En este orden, por el Consorcio se señalarán aquellos puestos en disposición de realizar gestión de incidencias por medios telefónicos, de manera retribuida, y con la facultad de movilizar recursos, tanto externos como internos, que estén a su cargo. El personal sujeto a esta disponibilidad percibirá un plus diario de abono mensual por importe de 11,50 euros. Este importe no se devengará en los periodos de vacaciones.

De igual manera, por el Consorcio podrán nombrarse sustitutos para llevar a cabo esta labor durante las ausencias de los designados (vacaciones, licencias, bajas etc.). En estos casos, la designación no será inferior a 7 días, salvo que no fuera posible completar dicho periodo por libranzas del sustituto. Si por este motivo hubiese conflicto a la hora del disfrute de las vacaciones, se resolverá nombrando a otro con el que no exista conflicto, y si también lo hubiese, se resolverá a favor del sustituto.

Las personas vinculadas a estas incidencias deberán estar localizables con los medios técnicos que el Consorcio ponga a su disposición, sin que ello suponga la obligación de cercanía geográfica al centro de trabajo.

**Artículo 44.—Pluses por actividades especiales**

Con carácter personal se contemplan los siguientes pluses mensuales:

| N.º orden         | Puesto                                                                | Importe |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------|
| 00263/00264       | Oficial de Segunda Mecánico .....<br>Explotación Redes Abastecimiento | 230,06  |
| 00086/00114       | Jefe de Sección .....                                                 | 289,05  |
| 00233/00230/00162 | Analista de Aplicaciones.....                                         | 289,05  |
| 00210             | Operador de Ordenador .....                                           | 289,05  |

En estos casos, la percepción de esta compensación económica, cubre el importe de las horas extraordinarias equivalentes a dicha percepción.

No obstante, con carácter personal, podrán solicitar la renuncia a dicho plus de carácter personal, sometiéndose a la regulación general de trabajos fuera de la jornada habitual.

**Artículo 45.—Incentivos**

a) Por las excepcionales condiciones del trabajo se establece un incentivo mensual para todo el personal de Lectura-Cobranza, cuyo sistema de aplicación será el siguiente:

El mínimo exigido en lectura (previo descuento de las zonas sin media), será de doscientas dos gestiones diarias con la oportuna reducción en la jornada intensiva en proporción al número de horas trabajadas, con un 75% de lecturas tomadas.

Respecto a cobranza de recibos en su presentación domiciliaria, se mantienen los criterios actuales en cuanto al número de recibos y porcentaje recaudado (el 65%), de forma que los mismos estén en relación con la domiciliación bancaria existente y con el carácter más o menos rural de las distintas zonas de la comarca.

**Kobratzeko eguneko batez bestekoak**

| Helbideratzen % | Batez beste           |
|-----------------|-----------------------|
| 25-30           | 165                   |
| 30-35           | 160                   |
| 35-40           | 155                   |
| 40-45           | 140                   |
| 45-50           | 135                   |
| 50-55           | 130                   |
| 55-60           | 120                   |
| 60-65           | 110                   |
| 65-70           | 100                   |
| 70-75           | 90                    |
| 75-80           | 80                    |
| 80              | Batez bestekorik gabe |

Ekainaren 15etik irailaren 15era doan udaldian, lortutako irakurketen ehunekoari %10eko hobaria gehituko zaio; kobratzeko batez bestekoari ere hobari berbera plikatuko zaio.

Oporraldian, pizgarriaren batez bestekoa ordainduko da; horretarako, azken lauhilekoaren batez bestekoa zenbatuko da.

Etxez etxeko irakurketa-kobrantzako pizgarriaren prezio unitarioak gora egingo du Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, oinarritzko soldatak gora egingo duen portzentaje berean.

b) Banku-helbideratzeak pizteko xedez, Irakurketa-Kobrantzako langileei 0,65 euroko konpentsazioa emango zaie, banku-helbideratze berri bakoitzagatik.

c) Irakurketa-Kobrantzako ikuskatzaileek hileko pizgarria jasotzen jarraituko dute. 2008an 58,14 eurokoa izango da.

d) Ordaindu gabeko hartuneak kokatzeagatik, Partzuergoko langile guztiek 0,65 euro jasoko dituzte hartune bakoitzeko; zenbateko horiei ondorengo koadrotik sortutakoa gehitu behar zaie:

| Kontagailua | Fakturaturako m <sup>3</sup>                                               | Zenbatekoa, (€)                         |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| BAI         | 1etik 100 m <sup>3</sup> -ra                                               | 0,0175 euro/m <sup>3</sup>              |
| BAI         | 101etik 1.000 m <sup>3</sup> -ra                                           | 0,0134 euro/m <sup>3</sup>              |
| BAI         | 1.001etik 10.000 m <sup>3</sup> -ra                                        | 0,0092 euro/m <sup>3</sup> + 13,23 euro |
| BAI         | 10.000 m <sup>3</sup> baino gehiago                                        | 0,0046 euro/m <sup>3</sup> + 61,74 euro |
| EZ          | Lehen ordainagirian fakturatutakoaren arabera eta aurreko taula aplikatuta |                                         |

**46. artikulua.—Jendearen arretarako langileak**

Bezereokiko Harremanetarako Zuzendariordetzan herritarrei laguntzeko zuzeneko lanak egiten dituzten langileek ondoko zenbatekoak jasoko dituzte kasuen arabera:

a) Erreklamazioetarako eta kontsumoen informaziorako langileek: 9-A eskalako hileko oinarritzko soldataren %14.

b) Leihatiletako langileek: 9-A eskalako hileko oinarritzko soldataren %8.

Jendaurrean lan jarraituak egiten ez dituzten Bezereokiko Harremanen Zuzendariordetza langileek plusaren zati proportzionala jasoko dute, lan honetan emandako orduen arabera, hau da, b atalean adierazitako %50. Plus hau ez da oporraldietan kobratuko, ezta lizentziak dauden epeetan ere.

**47. artikulua.—Premiazko irteerak**

Janaldia amaitu eta etxean direla, matxurak edo premiazko arazoak konpontzeko abisua hartzen duten langileek ondorengo lan-saria izango dute irteerako: 44,26 €

Diru-kopuru horiez gain, egin diren aparteko orduak dagokien zenbatekoa ere jasoko dute.

**48. artikulua.—Bidaia eta joan-etorriak**

Zerbitzua dela-eta lanlekutik kanpo norbere ibilgailuan joan behar duten langileei, 2013. urtetik aurrera, 0,42 euros/km ordainduko zaie kilometroko.

**Medias diarias de cobranza**

| % Domiciliaciones | Media     |
|-------------------|-----------|
| 25-30             | 165       |
| 30-35             | 160       |
| 35-40             | 155       |
| 40-45             | 140       |
| 45-50             | 135       |
| 50-55             | 130       |
| 55-60             | 120       |
| 60-65             | 110       |
| 65-70             | 100       |
| 70-75             | 90        |
| 75-80             | 80        |
| 80                | Sin media |

En jornada de verano desde el 15 de junio al 15 de septiembre, al porcentaje de lecturas obtenidas se le sumará una bonificación del 10%, la misma bonificación se aplicará sobre la media de cobranza.

Durante el período de vacaciones, se abonará la media del incentivo computándose al respecto la media del último trimestre.

El precio unitario del incentivo de lectura y cobro en domicilio se incrementará para la vigencia de este convenio en igual porcentaje que el Sueldo Base.

b) Al objeto de estimular las domiciliaciones bancarias, se otorgará al personal de Lectura-Cobranza una compensación de 0,65 euros, por cada nueva domiciliación bancaria.

c) Los inspectores de lectura-cobranza seguirán percibiendo un incentivo mensual, que para 2008 será de 58,14 euros.

d) Por la localización de tomas no abonadas, se compensará con carácter general a todo el personal del Consorcio con 0,65 euros por cada toma, más el resultante del siguiente cuadro:

| Existencia Contador | M <sup>3</sup> facturados                                         | Importe (€)                               |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| SI                  | 1 a 100 m <sup>3</sup>                                            | 0,0175 euros/m <sup>3</sup>               |
| SI                  | 101 A 1.000 m <sup>3</sup>                                        | 0,0134 euros/m <sup>3</sup>               |
| SI                  | 1.001 a 10.000 m <sup>3</sup>                                     | 0,0092 euros/m <sup>3</sup> + 13,23 euros |
| SI                  | 10.000 en adelante                                                | 0,0046 euros/m <sup>3</sup> + 61,74 euros |
| NO                  | Según facturado en el primer recibo y aplicando la tabla anterior |                                           |

**Artículo 46.—Personal atención al público**

El personal de la Subdirección de Relaciones con Clientes que realiza trabajos de atención directa al público percibirá, según los casos, las cantidades siguientes:

a) Personal de reclamaciones e información de consumos: el 14% del sueldo base mensual del escalón 9-A.

b) Personal de ventanilla: el 8% del sueldo base mensual del escalón 9-A.

Aquel personal de la Subdirección de Relaciones con Clientes que realice trabajos no continuados de atención al público, percibirá la parte proporcional del plus, en función de las horas destinadas a este trabajo y que se cifra en un 50% del señalado en el apartado b.. Este plus no se cobrará en los períodos vacacionales ni en los periodos en los que haya licencias.

**Artículo 47.—Salidas de carácter urgente**

El personal que finalizada su jornada laboral y reintegrado a su domicilio, sea avisado para atender averías o problemas de carácter urgente, disfrutará de la siguiente gratificación por salida: 44,26€

Además de estas cantidades se percibirá el importe de las horas extraordinarias que se hayan podido producir.

**Artículo 48.—Viajes y desplazamientos**

Al personal que por razones de servicio se desplace fuera de su centro de trabajo en vehículo propio, se le abonará a partir del año 2013 el kilómetro a razón de: 0,42 euros/km.

Lanleku jakin batean dauden eta beste batera ezohiko joan-etorriak egin behar dituzten langileek daukate egindako kilometroen zenbatekoa jasotzeko eskubidea.

Partzuergoaren zerbitzuetan norbere ibilgailuak erabiltzeagatik izan daitezkeen aparteko gastuek eragindako gorabeherak Langileen Batzordeak ebatziko ditu.

#### **49. artikulua.—Bazkariagatiko eta eguerdiko atsedenaldia murrizteagatiko konpentsazioa**

Lanaldi zatitua (ordubeteko etena) duten Partzuergoko langileek konpentsazioa jasoko dute atsedenaldi hori murrizteagatik: 13,40 euro eguneko, etena lanlekuan egiten bada, eta 15,88 euro, etena Partzuergoak zerbitzu ematen duen beste lekuren batean egiten bada.

#### **50. artikulua.—Txandak egiteagatiko konpentsazioa**

Lanaldia txandaka egiten duten langileek 5,45 euroko konpentsazioa jasoko dute lanegun bakoitzeko.

#### **51. artikulua.—Moneta-kalteordaina**

Kontzesio hau justifikatzen duen diru-mugimendua izanik, kutxan edo kobrantzan lan egiten duten (lan iraunkorra) langileek ondoren zehaztuko diren zenbatekoak jasoko dituzte urtean, moneta-kalteordainaren kontzeptua dela-eta:

Diru-bilketa buruak eta Kutxako buruak: 9-A eskalako hileko oinarritzko soldataren %45.

Kobrantzak leihatilan egiten dituzten langileek, kobratzaileek eta Diru-bilketa Saileko langileek: 9-A eskalako hileko oinarritzko soldataren %35.

#### **52. artikulua.—(Ez dauka edukirik)**

#### **53. artikulua.—(Ez dauka edukirik)**

#### **54. artikulua.—Dietak**

Lanaren beharrianak direla-eta lanlekutik kanpo joan behar duten langileek konpentsazioak jasoko dituzte egindako gastuenagatik.

Hotelean ostatu hartzeagatik, gaua igarotzeak eragindako gastu guztiak ordainduko ditu Partzuergoak.

Bazkari, taxi eta antzekoak direla-eta, egindako gastuen zenbatekoa jasoko da, aurretiaz ordainagiriak aurkeztuta.

Justifikatzeko zailak diren gastuei dagokienez, 44,10 euro gordinoko konpentsazioa jasoko dute langileek kanpoan izandako egun bakoitzeko.

Zenbateko hori nonbaiten gaua igarotzea eskatzen duten bidaiari edo joan-etorriei aplikatuko zaie, eta hamabi orduak gainditzen dituen egun bakoitzeko jasoko da.

Era berean, gaua igaro beharra eskatzen ez duten arren, hamabi ordu baino gehiagoko bidaiari eta joan-etorriei ere, bidaiaren emandako denbora barne, aplikatuko zaie zenbateko hori.

Baldintza horiek guztiak Estatuko Lurraldean izango dira aplikagarri; atzerrira joan behar izanez gero, berriz, beste baldintza batzuk negoziatuko dira.

### **VI. KAPITULUA**

#### **JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

#### **55. artikulua.—Lanaldia**

1. Partzuergoaren lanaldia aplikatzeko den araudira egokituko da; gaur egun, lanaldi hori 37 ordu eta erdikoa da, asteko. Lanaldi arrunteko eta malgutasun erregimeneko ordutegiak Hitzarmen Kolektiboaren Jarraipen Batzordean adosten direnak izango dira.

2. Hitzarmenak indarrean dirauen bitartean, lanaldi arruntaren lan ordutegia Hitzarmenaren Jarraipen Batzordeak adostuko du, hurrengo irizpideen arabera:

— Urtarrilaren 1etik maiatzaren 31ra eta urriaren 1etik abenduaren 31ra:

Tendrá derecho a percibir el importe del kilometraje, aquel personal asignado a un centro concreto de trabajo, que realice desplazamientos a otro de forma no habitual.

Cualquier discrepancia en la atención de gastos extraordinarios ocasionados por la utilización de vehículos particulares en servicios del Consorcio, será resuelto por la Comisión de Personal.

#### **Artículo 49.—Compensación por almuerzo y por reducción del descanso de mediodía**

El personal del Consorcio con jornada interrumpida de una hora, percibirá en compensación de esta reducción del descanso la cantidad de 13,40 euros diarias, si la interrupción se realiza en el centro de trabajo y 15,88 euros diarias si fuera en otro lugar en que preste servicios el Consorcio.

#### **Artículo 50.—Compensación por realización de relevos**

El personal que realiza jornada laboral en turno de relevo, percibirá una compensación de 5,45 euros por día de trabajo realizado.

#### **Artículo 51.—Quebranto de moneda**

En concepto de quebranto de moneda al personal que desempeñe permanentemente funciones de caja o cobro, entrando movimiento dinerario en cuantía que justifique tal concesión, percibirá por este concepto, las cantidades anuales siguientes:

Jefe de Recaudación y Jefe de Caja: 45% del sueldo base mensual del escalón 9-A.

Personal que realiza cobros en ventanilla, cobradores y personal del Departamento de Recaudación que realiza dichas funciones, 35% del sueldo base mensual del escalón 9-A.

#### **Artículo 52.—(Sin contenido)**

#### **Artículo 53.—(Sin contenido)**

#### **Artículo 54.—Dietas**

El personal que por necesidad de trabajo se desplacen fuera de los centros de trabajo, serán compensados por los gastos que soporten.

Por alojamiento en hotel, el Consorcio asumirá íntegramente los gastos de pernoctar en el establecimiento hotelero.

Por comidas, taxis y similares se percibirá el importe de los mismos, previa presentación de las facturas justificativas.

Por gastos de difícil justificación se percibirá una compensación de 44,10 euros brutos por día de desplazamiento.

Esta cantidad será aplicable en aquellos viajes o desplazamientos que supongan pernoctar en algún lugar, y se percibirá por cada día de estancia que supere las doce horas.

Igualmente será aplicable en aquellos viajes o desplazamientos que, aunque no precisen pernoctar, suponga una estancia superior a doce horas, incluyendo el tiempo de viaje.

Estas condiciones serán de aplicación dentro del Territorio del Estado; en el caso de salidas al extranjero, se negociarán otras condiciones.

### **CAPÍTULO VI**

#### **JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

#### **Artículo 55.—Jornada de trabajo**

1. La jornada laboral del Consorcio se adecuará a la normativa de aplicación, actualmente establecida en 37 horas y media semanales. Los horarios en jornada ordinaria y régimen de flexibilidad serán los acordados por la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo.

2. Durante la vigencia del convenio, el horario de trabajo en jornada ordinaria será acordado por la Comisión de Seguimiento del Convenio, bajo los siguientes criterios:

— Del 1 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre:



- Astelehenetik ostegunera: astean lanaldi eteneko 2 egun eta lanaldi trinkoko 2 egun, zerbitzua bermatuko duten irizpideen arabera banatuta.
- Lanaldi trinkoko ostiralak.
- Ekainaren 1etik irailaren 30era: astelehenetik ostiralera, lanaldi trinkoan.

Zerbitzua bermatzeko irizpideen arabera, hitzarmenaren jarraipen batzordeak jardunaldia banatzeko aukera ezberdinak adostu ahal izango ditu.

3. Laneko denbora ahalik eta gehien aprobetxatzearen irizpideen arabera garatuko da lanaldia. Ondorioz, betetako arratsaldeetan ezin izango dira aparteko orduak inputatu, arratsaldeak gertzen badira betetzeko.

4. Gehienez ere, ordu erdiko malgutasuna onartzen da, bai lanaldia hasi aurretik bai lanaldiaren ondoren, eta hilabete bukatu ondoren doitu edo berreskuratu behar da. Eguneroko, gutxienez, ordu jakin batzuk egin behar dira, hain zuzen ere, lanaldi ofiziala ken ordu bat; hau da: sartzeko ordu erdiko atzerapenari eta irteteko ordu erdiko aurrerapenari dagokiona.

Era berean, arratsaldeko lanaldia hasteko edo amaitzeko, gehienez ere ordu erdiko malgutasuna onartzen da, baina tarte hori lanaldi bakoitzaren amaieran edo hilabetezko zenbaketan berreskuratu beharko da. Eguerdian, 30 minutuko atsedena minimoa onartzen da.

5. Familia-bizitza uztartzeko asmoz, goizetan sartzeko malgutasuna ordu erdi gehiago luzatu ahal izango da.

Luzapen hori baliatu ahal izateko, Hitzarmeneko 61.1.n) artikuluan aurreikusitako baldintzak bete beharko dira, lanaldi murrizketa eskatzeko eta Giza Baliabideen baimena izateko, aldez aurretik egiaztatu ostean eskatutako luzapena bateragarria dela langile horren saileko lan-antolaketaarekin.

Era berean, pisuzko arrazoiek hala justifikatzen dutenean, beste malgutasun batzuk onartu ahal izango dira aldi baterako, familia-bizitza uztartzeko asmoz behar bezala justifikatutako egoera pertsonalak kontuan izanda.

Atal honetatik eratorritako malgutasun-hazkundeak lanaldi bakoitzaren amaieran edo hilabetezko zenbaketan berreskuratu beharko dira.

6. Malgutasuna edo tolerantzia marjina ez da aplikatuko txandakako lana egin behar den jardueretan. Taldekako lanetan, taldeko kideek ezin izango balituzte adostu laneko ordutegirako malgutasunak, finkatutako ordutegi ofiziala bete beharko litzateke.

7. Aurreko atalek aipatzen duten ordutegien malgutasunak ez dio kalterik egingo langileen garraioari, eta mantendu egingo dira Partzuergoak ezarritako garraio-ordutegiak.

8. Ordutegian egin daitezkeen aldaketak bi alderdiek berretsi behar dituzte, hau da, Partzuergoak eta sindikatuetakordezkariek. Partzuergoaren ahalmena da lan-txandak eta errelebuak antolatzea, bai eta txandak aldatzea ere beharrezko edo egoki jotzen duenean, betiere, horri lotutako lan-xedapenak kontuan hartuta.

#### 55.1. artikulua.—*Telelana*

Laneko, familiako eta norberaren bizitza uztartzeko asmoarekin, bai eta laneko denbora optimizatzeko ere, langileek eskatuta edota Partzuergoak proposatuta, distantziara lan egitea adostu ahal izango da. Xede horretarako, Hitzarmenaren Jarraipen Batzordeak bete beharreko baldintzak adostuko ditu, telelana ahalbidetzeko. Laneko modu hau modu partzialean edo osotasunean gauzatu nahi duen langilearen eskubideak eta betebeharrak gainerako langileek dituzten antzekoak dira, baina salbuespena da lana ez duela aurrez aurre egingo.

— De lunes a jueves: 2 días/semana de jornada partida y 2 días/semana de jornada intensiva, a repartir bajo criterio de garantía de servicio.

— Viernes de jornada intensiva.

— Del 1 de junio al 30 de septiembre: de lunes a viernes en jornada intensiva.

Bajo criterios de garantía del servicio, por la comisión de seguimiento del convenio podrán acordarse distintas alternativas de distribución de la jornada.

3. La jornada de trabajo se desarrollará bajo el criterio de máximo aprovechamiento del tiempo de trabajo, lo que implica que no podrán imputarse horas extras a tardes realizadas siempre que queden tardes por realizar.

4. Se admite hasta media hora de flexibilidad tanto de adelanto como de retraso en el comienzo de la jornada, debiendo ajustarse o recuperarse ésta en cómputo mensual, cumpliendo siempre un mínimo de permanencia diaria, consistente al menos en la jornada oficial menos una hora, es decir, lo correspondiente a media hora de retraso en la entrada y otra media de adelanto en la salida.

Igualmente se admite hasta media hora de flexibilidad de adelanto o de retraso en el comienzo de la jornada de tarde, debiendo recuperarse ésta al final de la misma o en cómputo mensual. Se admite una pausa mínima al mediodía de 30 minutos.

5. Por razones de conciliación de la vida familiar se podrá ampliar la flexibilidad en la entrada a la mañana en media hora más.

Para poder hacer uso de dicha ampliación será preciso cumplir los requisitos previstos en el artículo 61.1.n) del convenio para poder solicitar reducción de jornada y contar con la autorización de Recursos Humanos, previa constatación de que la ampliación solicitada es compatible con la organización del trabajo establecida en su área.

Asimismo, cuando razones de peso lo justifiquen, podrán autorizarse temporalmente otras flexibilidades, atendiendo a circunstancias personales de conciliación de vida familiar debidamente justificadas.

Los incrementos de flexibilidad derivados de este apartado se deberán recuperar al final de cada jornada o bien en cómputo mensual.

6. La flexibilidad o margen de tolerancia no será de aplicación para aquellas actividades en las que sea necesario realizar el trabajo en régimen de turnos. En los trabajos en equipo, si no fuera posible acordar entre sus miembros las flexibilidades existentes para el horario de trabajo, se deberá cumplir el horario oficial establecido.

7. La flexibilidad horaria a que se refieren los apartados anteriores no afectará al transporte del personal, manteniéndose los horarios de transporte establecidos por el Consorcio.

8. Cualquier cambio de horario ha de ser ratificado por ambas partes, es decir, Consorcio y representación sindical, siendo facultad del Consorcio organizar turnos de trabajo y relevos, así como cambiar aquéllos cuando lo crea necesario o conveniente, teniendo en cuenta las disposiciones laborales al respecto.

#### Artículo 55.1.—*Teletrabajo*

Con la finalidad de favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como para optimizar el tiempo de trabajo, a solicitud del personal o a propuesta del Consorcio podrán acordar la realización del trabajo a distancia. A estos efectos, la Comisión de Seguimiento del Convenio acordará los requisitos a cumplimentar para posibilitar la realización del teletrabajo. Los derechos y deberes del personal que desempeñe de manera parcial o total esta forma de trabajo, serán los mismos que los del resto de personal, con la excepción de llevar a cabo el trabajo de manera presencial.

**56. artikulua.—*Lanaldi arruntak ez bezalako iraupena duten lanak***

Lanaldi arruntak ez bezalako iraupeneko lanaldia duten langileen kontratazioa mota honetako kontratu desberdinetarako indarrean dagoen legedia aintzat hartuta arautuko da, kasuan-kasuan.

**57. artikulua.—*Ordutegi-kontrola***

Bere jarduna eta plantillaren produktibitatea behar bezalakoa izan dadin, Partzuergoak egoki irizten duen ordutegi-kontrola ezarriko du.

Lanaldiaren hasiera eta amaierarako ezartzen diren orduak lanpostuan eta dagokion uniformearekin, hala behar balitz, egoteko dira. Lanaren ezaugarriak direla-eta berariazko baimena duten langileak salbu, lanlekuetatik ezin izango da lanaldiko orduetan irten, langilearen Burutzaren baimenik gabe. Nolanahi ere, langileak lanaldi arruntean egiten dituen irteera eta sarrerak erregistratu egin behar ditu.

Lanera garaiz ez iristek dagokion diziplinako espedienteari hasiera ematea eragiten ez duenean, atzerapena lehenengo lanaldian errekupeatu beharko da.

Lanera egindako hutsak aurretiaz justifikatu behar dira. Ezinezkoa denean baino ez da onartuko ostean justifikatzea.

**58. artikulua.—*Atsedenaldia***

Zortzi orduko lanaldi etengabea duten langileek hogeita hamar minutuko atsedenaldia izango dute lanaldiaren erdian edo beste ordu batean, ezinbesteko arrazoiak direla-eta ezin bada lehenago hartu.

Premiazko edo nahitaezko kasuetan izan ezik, lanaldi baten amaieraren eta hurrengoaren hasieraren artean, hamabi ordu izan beharko dira gutxienez.

Txanda jarraian, langileak lanpostuan egon behar du harik eta ordezkioa iritsi arte, baldin eta txanda-aldaketa egin behar duena ez bada garaiz heldu.

**59. artikulua.—*Urteko lan-egutegia***

1. Lan-egutegia 55. artikuluan adierazitako lanaldiaren eta Laneko Agintaritzak eskudunak ezartzen duen jaiegun-egutegiaren (gehi Herriko Jaieguna, eta Gabon Gau eta Gabon Zahar egunak) arabera ezarriko da.

2. Urteko lau minitxanda ezarriko dira, Aste Santua-Pazko Astea eta Gabonetako jaiak direla-eta.

Hitzarmenaren jarraipen batzordeak minitxanden datak finkatuko ditu.

Langileek txanda bat aukeratu ahal izango dute Aste Santua-Pazko Astea, eta beste txanda bat Gabonetan, oporretako edo lanaldi irregularreko ordutegiak doitzearen kargura.

Dagokion Zerbitzuko zuzendariarekin adostu ahal izango da txandatakoren baten egunak aldatzea. Dena dela, egun horiek oporraldiarekin batera zehaztu behar dira.

3. Urte bakoitzaren azken hiruhilekoan, Langileen Burutzak lan-egutegia egingo du txandakako lanaldia duten langileentzat; horrela, lanaldi mota hori duten langileek asteko atsedeen egunak, jaiegunak eta oporraldia noiz izango dituzten jakin ahal izango dute.

**60. artikulua.—*Oporrak***

1. Langile guztiek dute eskubidea urtean 22 laneguneko oporraldi ordaindua izateko, edo, baldin eta ez badaramate lanean Partzuergoan aipatutako eskubidea izateko behar den urte osoa, dagokion zati proportzionala izateko.

2. Arau orokor gisa, oporraldia jarraitua izan behar da. Dena dela, salbuespenez, zatitu egin daiteke zerbitzuaren beharrianek edo eragindako langileak oporraldia zatitzeko azaltzen dituen arrazoiak hala eskatzen dutenean. Hala ere, oporraldia bi zatitan banatu ahal izango da gehienez.

**Artículo 56.—*Trabajos de duración distinta a la jornada normal***

La contratación de personal con duración de la jornada de trabajo distinta a la normal, se regulará en cada caso, por la normativa vigente para los diversos contratos de esta clase.

**Artículo 57.—*Control de horarios***

El Consorcio establecerá el control de horarios que estime conveniente para la buena marcha del mismo y productividad de su plantilla.

Las horas que se establezcan de inicio y fin de jornada, se entienden son ante el puesto de trabajo y con la ropa de uniforme correspondiente, si fuera el caso. Excepto el personal expresamente autorizado por la índole de su trabajo, no podrá ausentarse durante la jornada laboral de los centros, sin autorización de la Jefatura a la que se halle adscrito. En cualquier caso, el personal estará obligado a registrar las entradas y salidas que realice dentro de la jornada normal.

Siempre y cuando la falta de puntualidad en la asistencia al trabajo no origine la incoación del correspondiente expediente disciplinario deberá recuperarse en la primera jornada laboral el tiempo de retraso.

Todas las faltas al trabajo deberán ser previamente justificadas. Sólo en caso de imposibilidad se admitirá la justificación posterior.

**Artículo 58.—*Descanso***

El personal que realice jornada ininterrumpida de ocho horas disfrutará de un descanso de treinta minutos en la mitad de la jornada o en otra hora si imperativos de fuerza mayor lo impidieran.

Salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir al menos doce horas.

En el relevo continuado, deberá permanecer el personal en el desempeño de su trabajo, el tiempo necesario hasta su posible sustitución, si el cambio no se hubiese llevado a efecto puntualmente por el relevo entrante.

**Artículo 59.—*Calendario laboral anual***

1. El calendario laboral se establecerá de acuerdo con la jornada de trabajo señalada en el artículo 55 y el calendario de fiestas que fije la autoridad laboral competente más la Fiesta Patronal y los días de Nochebuena y Nochevieja.

2. Se establecerán cuatro miniturnos anuales con motivo de las fiestas de Semana Santa-Pascua y Navidad

La Comisión de Seguimiento del Convenio fijará las fechas de los miniturnos.

El personal podrá disfrutar, a su elección, un turno en Semana Santa-Pascua y otro turno en Navidad con cargo a las vacaciones o ajustes de horarios por jornada irregular.

Se podrá acordar con el Director del Servicio correspondiente modificar las fechas de uno de los turnos, siempre que tales días queden señalados al mismo tiempo que el disfrute de las vacaciones.

3. Durante el último trimestre del año, la Jefatura de Personal confeccionará un calendario laboral para el personal con jornada laboral a relevos, de manera que el personal afectado por esa jornada, pueda conocer las fechas de su descanso semanal, fiestas y vacaciones.

**Artículo 60.—*Vacaciones***

1. Todo el personal tendrá derecho cada año, a un período de vacaciones retribuidas de 22 días laborales, o la parte proporcional que corresponda, en el caso de no llevar trabajando en el Consorcio el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

2. Como norma general, las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo excepcional, podrán fraccionarse cuando lo exigiese las necesidades del servicio o la causa que fundamente la petición de fraccionamiento por parte del personal afectado estuviese justificada, pero en ningún caso, dicho fraccionamiento podrá ser superior a dos períodos.

Aurreko lerroaldean ezarritakoa gorabehera, langile guztiek izango dute aukera oporraldietako hiru egun jarrai gordetzeko, dago-kion Zerbitzuaren zuzendariarekin adostutako egunetan. Dena dela, hiru egun horiek oporraldiarekin batera zehaztu behar dira.

3. Langile guztiek izango dute —1. atalean aipatutako oporren kontura— lanegun bi hartzeko aukera. Langilearen eta dago-kion Zerbitzuetako zuzendariaren artean erabakiko dira zeintzuk izango diren egun horiek. Aipatutako egunak hartzeak ez du aparteko orduen sortzapenik ekarriko.

Zerbitzuaren beharren ondorioz oporraldia eten beharko luke-en langileari ekonomikoki ordainduko lekioko Partzuergoak, eta, edo-zein kasutan, konpentsazioa ez litzateke 60 euro baino txikiagoa izango, joan-etorriaren eta behar bezala ziurtatutako kalte ekono-mikoen gastuez gain, eta bere oporraldiak etengo liratekeen apar-teko orduaren eta ordu arruntaren artekoa ere ordainduko zaio. Hori guztiori, ondoren oporrez gozatzeko aukerari kalterik egin gabe.

4. Langilearen borondatez udako lanaldi trinkotik kanpora modu ezohikoan izaten diren oporrak proportzionalki murriztuko dira ordu kopuruaren arabera, edo, bestela, arratsaldeko lanaldiak eginez berreskuratuko dira.

5. Zerbitzuaren beharrianak direla-eta oporraldia ekainaren 1etik irailaren 30era bitarteko epetik kanpo ezarri zaien langileek aipatutako 173,69 euroko konpentsaziorako eskubidea izango dute.

## 61. artikulua.—Lizentziak

1. Partzuergoko langile guztiek, aurretiaz denbora nahikoa-rekin abisatuta (ahal bada) eta ondorengo justifikazioarekin, sol-datapeko lizentziarako eskubidea izango dute ondoren zehazten diren kasuetan eta kasu bakoitzean adierazitako iraupenean:

- a) Ezkontza dela-eta, 18 egun.
- b) 20 egun seme-alaben jaiotzagatik edo txikiak hartu edo oso-rik adoptatzeagatik; epe horretan Gizarte Segurantzaren aintzatetsitako egunak sartuko dira.
- c) Ilobak jaiotzeagatik, 2 egun.
- d) Ezkontide, guraso edo seme-alaben heriotzagatik, 5 egun; anaia-arreba, aitona-amona, iloba eta kideetasunaren biga-ren mailara arteko senideen (aitaginarreba, errain, suhi eta koinatuak) heriotzagatik, 2 egun.
- e) 5 egun ezkontideen eta seme-alaben istripu, gaixotasun larri edo ospitalizazioagatik; 3 egun guraso, neba-arreba, aitona-amonen eta ilobengatik edota 2 egun etxean atsedean hartzea beha-rezkoa duten bigarren mailako odolkideetasun edo kideetasuna duten ahaideen gaixotasun larri, ospitalizazio edota esku-hartze kirurgi-koagatik.
- f) Seme-alaba, guraso, aitona-amona, aitaginarreba, anaia-arreba, koinatu eta iloben ezkontzagatik, egun 1.
- g) Seme-alaben bataio eta lehenengo jaunartzeengatik, egun 1.
- h) Ohiko etxebizitza aldatzeagatik, egun 1.

Azaldutako kasuetan, egun bat gehiago hartu ahal izango da lizentzia eragin duen gertaera Bizkaitik kanpo eta eragindako lan-gilearen etxebizitzatik ehun eta berrogeita hamar kilometro baino gutxiagora jazo bada, eta bi egun gehiago, ehun eta berrogeita hamar kilometro baino gehiagora jazo bada.

Aurreko ataletan zerrendatutako lizentzia egunak egun natu-raltzat hartuko dira, eta gertakariaren egunetik zenbatzen hasita edo hurrengo egunean bete beharko dira egun horiek, salbu eta f), g) eta h) ataletan, horiek efektuaren egunean bete beharko baitira.

i) Izaera publiko edo pertsonaleko ezinbesteko beharren bat betetzeko behar den denbora.

Atal honi dagozkion ondorioetarako, honakoak hartuko dira bete-behar saihestezin publiko edo pertsonaltzat:

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, todo el per-sonal podrá en la programación de sus vacaciones reservar has-ta tres días consecutivos de las mismas, a disfrutar en las fechas que acuerden con el Director del Servicio correspondiente, siem-pre que tales días queden señalados al mismo tiempo que el dis-frute de las restantes vacaciones.

3. Todo el personal dispondrá —a cuenta de las vacaciones indicadas en el apartado 1— de dos días laborables a disfrutar, cuya determinación se efectuará entre el personal afectado y el Direc-tor del Servicio correspondiente. En ningún caso el disfrute de los citados días podrá generar devengo de horas extraordinarias.

Aquel personal que tuviera que interrumpir sus vacaciones por necesidades del Servicio, deberá ser compensado económicamente por el Consorcio, sin que en ningún caso dicha compensación sea inferior a 60 euros añadidos a los gastos de desplazamiento, otros perjuicios económicos debidamente acreditados y a la diferencia entre la hora extra y la ordinaria del tiempo de trabajo en que fue-sen interrumpidas sus vacaciones, todo ello sin perjuicio del pos-terior disfrute de las mismas.

4. Las vacaciones que excepcionalmente se disfruten fuera de jornada intensiva de verano a iniciativa del trabajador, se redu-cirán proporcionalmente al número de horas o se recuperarán median-te la realización de jornadas con tarde.

5. A aquel personal que por necesidades del servicio se le impongan las vacaciones fuera del periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, tendrá derecho a una compen-sación de 173,69 euros.

## Artículo 61.—Licencias

1. Todo el personal del Consorcio, previo aviso con la ante-lación suficiente, cuando así sea posible, y con la justificación pos-terior, tendrá derecho a licencia con sueldo en los casos que a con-tinuación se detallan y con la duración que se señala en cada uno de los supuestos:

- a) 18 días por matrimonio.
- b) 20 días por nacimiento de hijos, acogimiento o adopción plena de menores, incluyéndose en este periodo los días recono-cidos por la Seguridad Social.
- c) 2 días por nacimiento de nietos.
- d) 5 días por fallecimiento del cónyuge padres e hijos, 2 por fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y familiares hasta segun-do grado de afinidad (suegros, nueros, yernos y cuñados).
- e) 5 días por accidente, enfermedad grave u hospitalización, de cónyuges e hijos ,3 días para padres hermanos, abuelos y nie-tos, o bien 2 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domi-ciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) 1 día por matrimonio de hijos, padres, abuelos, suegros, hermanos, cuñados y nietos.
- g) 1 día por bautizos y primeras comuniones de hijos.
- h) 1 día por traslado de su domicilio habitual.

En los supuestos anteriores, se ampliará el plazo en un día cuando el hecho que haya dado lugar a la licencia se produzca fue-ra de Bizkaia y a una distancia inferior a los ciento cincuenta kiló-metros de la residencia del personal afectado y de dos días si supe-ra ésta.

Los días de licencia enumerados en los apartados anteriores, se entenderán que son días naturales, cuyo disfrute se producirá desde el día del hecho causante o en el inmediato día posterior en su caso, excepción hecha de los apartados f), g) y h) que serán en la fecha de sus efectos.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

A los efectos de este apartado se considerarán deberes inex-cusables de carácter público o personal los siguientes:

- Epaitegi, Komisaria, Gobernu Zibil edo Militar, Ikuskatze Militar eta Arma-ikuskatze, NAN, Pasaporte, Zentro Ofiziale-tako Ziurtagiri eta Erregistroetatik egindako zitazioak.
- Minusbaliotasun fisiko edo psikikoa duten senideei, betiere, odolkidetasun edo kidetasuneko 2. mailaraino, izapide jakinak egiteko laguntza ematea, duten egoeragatik.
- Gidabaimena ateratzeko azterketa edo berritzea.
- Notariotzako errekerimendu eta izapideak.
- Erakunde ofizialetarako beharrezkoak diren izapideak.

Gobernu organoen eta horien menpeko batzordeen batzarretara joatea, betiere, hautetsiak, foru kideak, probintzia kideak, edo Senatu, Kongresu eta Parlamentuko kide edo talde politikoetako ordezkari akreditatu legez badaude.

Hautetsiak diren langileek baimena izango dute baldintza horretatik eratoritzen diren funtzioak gauzatzeko, aurreko legeroaldean jaso ez badira, horiek gauzatzeko beharrezkoa duten denboraz, betiere, guztizkoak urteko lanaldiaren %20 gaingitzen ez badu.

Maila hori duen langileak, halaber, bere lanaldiaren iraupena bosten baten, heren baten edota erdira murriztu ahal izango du, txandaka, bere ohiko lansaioa, dagokion murrizpenarekin kontzeptu guztietan.

Hauteskunde mahaiko kide edo Epaimahaikide kasua berau arautzen duen araudi zehatzaren menpe egongo da.

j) Hezkuntza eta lanbide-prestakuntzako eskubide orokorretarako zehazten den denbora, betiere, Langileen Estatutuan edo bestelako legedia aplikagarrietan araututako moduan.

k) Partzuergoak egiten dituen lanak irakasten dituen ikastetxe ofizial edo pribatu aitortu batean matrikulatuta daudela egiaztatzen duten langileek lizentzia jasotzeko eskubidea izango dute, betiere, behar duten denboraz, ikastetxeko azterketetara joateko.

l) Erditze kasuetan, emakume langileek amatasunagatik lizentzia jaso ahal izango dute. Aipatutako lizentziak 126 egun naturaleko iraupen mugatua izango du, eta langileak nahi bezala banatu ahal izango ditu. Hori bai: gutxienez 42 egun natural umea jaio ostean hartu beharko dira. Erditze anizkoitza izango balitz, lizentziak 150 egun naturaleko iraupen mugatua izango luke.

Aitak eta amak lan egingo balute, eta 42 egun natural horiei kalte egin gabe, amak, amatasunagatik lizentziaren epea hastean, aukeratu ahal izango du aitak erditzearen osteko atsedean aldiaren zati jakin eta etengabeko bat izatea, bai amarekin batera edo ondoren. Eta hori, eraginkortasunaren unean, lanera bueltatzea ez bada arriskutsua bere osasunerako.

Ama hil egingo balitz, aitak egun guztiak edo, hala izango balitz, lizentziatik geratuko liratekeen egunak hartu ahal izango lituzke.

m) 12 hilabete baino gutxiagoko seme-alaben edoskitzaroa dela-eta, langileek eskubidea izango dute lanaldi arrunta ordu bete murrizteko, hasieran edo amaieran. Murrizketa hori lanegun oso-tan pilatu ahal izango da amatasunagatik lizentzian.

n) Adin txikikoak edo minusbaliatuak, edo gaixorik dauden senideak zaintzeko baimena.

Zaintza legala dela-eta langileak zuzenean zaintzen badu hama-bi urtetik beherako adin txikikoren bat, minusbaliatu fisiko, psikiko edo sentsorialen bat edo berarekin bizi eta gaixotasun larri eta jarraitua duen odolkidetasun edo kidetasuneko 2. mailarainoko senideren bat (edo urrunagoko maila baterainokoa, baldin eta elkarrekin biziko balira), gehienez ere urteko ohiko lanegunaren erdia murrizteko baimena eskatu ahal izango du (urtean behin baino ez, behar bezala justifikatutako beharrian kasuetan salbu), eta kontzeptu guztien ordainketak ere modu proportzionalean murriztuko dira. Ordainketa horiek berdin banatuko dira urteko sortzapen guztietan.

- Citaciones de juzgados, comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, Revista Militar y de Armas, DNI, pasaporte, certificados y Registros en centros oficiales.
- Acompañamiento a parientes con minusvalía psíquica o física, hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de trámites puntuales en razón de su estado.
- Examen o renovación del carné de conducir.
- Requerimientos y trámites notariales.
- Trámites necesarios en organismos oficiales.

La asistencia a las reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo municipal, foral, provincial, del Congreso, Senado o Parlamentos o representante acreditado de grupo político.

El personal que ostente la condición de cargo electo institucional dispondrá de un permiso para el desempeño de aquellas funciones derivadas de dicha condición, no incluidas en el supuesto del párrafo anterior, por el tiempo necesario para el desempeño de las mismas, siempre que el montante total no supere el 20% de la jornada anual.

El personal que ostente dicha condición podrá también, alternativamente, disfrutar de un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un quinto, en un tercio o en la mitad de su duración, con la consiguiente reducción de todos sus conceptos

Los supuestos de miembro de mesa electoral o jurado estarán a lo establecido en la normativa específica que regule su situación

j) Por el tiempo que se determine para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en la forma regulada en el Estatuto de los Trabajadores u otra norma legal de aplicación.

k) El personal que acredite que se encuentra matriculado en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza relacionada con los trabajos que ejercita en el Consorcio, tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente.

l) En el supuesto de parto las empleadas tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por maternidad. La citada licencia tendrá una duración limitada a 126 días naturales, que podrán ser distribuidas libremente por la empleada, con la condición de que al menos 42 días naturales, sean disfrutados después del alumbramiento. Si el parto fuera múltiple, la licencia tendrá una duración limitada a 150 días naturales.

Sin perjuicio de esos 42 días naturales en el caso de que trabajen el padre y la madre, ésta, al iniciarse el periodo de licencia de maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo suponga un riesgo para su salud.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

m) Todo el personal por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a la reducción de la jornada normal en una hora, al comienzo o al final. Esta reducción se podrá acumular en jornadas completas de trabajo a la licencia por maternidad.

n) Permiso por cuidado de menores o personas discapacitadas, o familiares con enfermedad.

El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de doce años o persona discapacitada física, psíquica o sensorial, o familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo, podrá solicitar una sola vez al año, salvo supuestos de necesidad debidamente justificados, un permiso consistente en una reducción hasta un máximo de la mitad de la jornada ordinaria anual de trabajo, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos, que se distribuirán de modo igual durante todos los devengos del año.

o) Langileek 3 eguneko baimena izango dute, norbere gaie-tarako. Egun hauek zerbitzuaren antolakuntza zuzenari eragin gabe hartuko dira.

Txanda itxiko langileen kasuan, txandaz txandako jardun gisa ezarritako egunetan edota txandaz txandako langileak dauden egunetan gozatu ahal izango da egun horiez, edo, bestela, zerbitzua behar bezala antolatzeke asmoz, dagokion saileko arduradunek fin-katu duten beste egunen batean.

p) Langileek lizentzia berezi bi eskatu ahal izango dituzte urte-an. Soldatarik gabekoak izango dira, eta bakoitzak 10 egun natu-ral izango ditu. Partzuergoaren aukerakoa izango da lizentzia ema-tea ala ez. Edozelan ere, gutxienez, urtebete egon behar izan da Partzuergoan, eta lizentziaren beharrezana egiaztatzeke eskatu ahal izango zaio emakidadunari.

q) Modu ezohikoan eta langilearen, ezkontidearen edo bere kargura bizi diren seme-alaben gaixotasunagatik, Partzuergoak, gehienez ere, urtebeteko lizentzia eman ahal izango du, inongo ordain-ketarik gabe.

r) Oso larri dauden senideak zaintzeagatik baimena.- Benetako salbuespenezko egoeretan, gaixotasun edo istripu oso larrikoetan, lehen mailako odolkidetasuneko senide bat (gurasoren bat edo seme-alaba bat) edo bikotekide bat zaindu behar den kasue-tan, eta arreta beste pertsonaren batek edo erakunderen batek ezin duenean eman, langileak eskubidea izango du, ordainduta, hila-bete batez %50eko murrizketa eskatzeko edota %100ekoa, 15 egu-neko epean. Hitzarmenaren Jarraipen Batzordeak lizentzia hori ema-teko irizpideak eta baldintzak adostuko ditu.

2. Artikulu honetan edo beste edozeinetan ezkontideari egi-ten zaizkion erreferentziak berdin-berdin egingo zaizkio langilea-rekin batera izatezko bikote egonkorra osatzen duenari ere, ego-era hori egiaztatzen bada.

3. Edozelan ere, langileen familiako eta laneko bizitzen bateratzeak sustatzeko, Langileen Estatutuko Legeen Testu Bate-ginetan, Gizarte Segurantzaren eta kasu bakoitzaren laneko araudi zehatzean ezarritakoa hartuko da kontuan.

## 62. artikulua.—*Eszedentziak*

Eszedentzia mota honetako izan daiteke:

- Borondatezkoa.
- Seme-alaben eta familiarren zaintzagatik.
- Urte sabatikoagatik edo garapenerako nazioarteko lanki-detzagatik.
- derrigorrezkoa

### 62.1 artikulua.—*Borondatezko eszedentzia*

Partzuergoaren zerbitzuplean gutxienez urtebeteko antzinasuna duten langile finkoak eszedentzia egoeran sartu ahal izango dira, eta, kasu horretan, ez dute inongo ordainketarik jasotzeko esku-biderik izango, zerbitzu aktiboen berriz hasten ez diren bitartean.

1. Borondatezko eszedentzia da, langileak hala eskatuta, gutxienez lau hilabeterako eta, gehienez, bost urterako ematen dena.

2. Borondatezko beste eszedentzia bat jaso ahal izateko, lan-gileak gutxienez lau urteko beste aldi bat bete beharko du Par-tzuergoaren zerbitzuplean.

3. Iraupen mugatuko kontratua duten langileek ez dute borondatezko eszedentziara igarotzeko eskubiderik izango, baldin eta kontratua bost urte baino gutxiagokoa bada.

4. Borondatezko eszedentziarako eskubidea izateko, idatziz eskatu beharko da, gutxienez hoguei egun lehenago, eta atzeratu egin ahal izango da, eskatzailearen absentiak gorabeherak edo kalteak sorrarazten dizkionean Partzuergoaren antolakuntzari. Atzerapen hori ezin izango da hiru hilabete baino gehiago luzatu, eta langileari eszedentzia eman zaiola jakinarazi arte, langileak ida-tziz egin ahal izango dio uko aukera horri.

5. Borondatezko eszedentzia egoeran dauden langileek, gutxie-nez, emandako epea amaitu baino hogueita hamar egun lehenago egin beharko dute Partzuergoan berriro lanean hasteko eskaera,

o) El personal dispondrá de 3 días de permiso por asuntos propios. El disfrute de estos días se efectuará de manera que no afecte a la correcta organización del servicio.

En el caso del personal a turno cerrado su disfrute se efectuará en los días establecidos como correturnos o en los días que en su turno haya correturnos y en defecto de éstos, en otro día que se determine para la correcta organización del servicio, por los responsables del departamento a que esté adscrito.

p) El personal podrá solicitar dos licencias especiales al año sin sueldo, de 10 días naturales cada una, siendo potestativo del Consorcio su concesión. En todo caso, será necesario contar, al menos, con un año de permanencia en el Consorcio, pudiendo requerirse al concesionario que acredite la necesidad de la licencia.

q) Excepcionalmente y por razones de enfermedad del trabajador o de su cónyuge o hijos que vivan a su cargo, se podrá conceder por el Consorcio licencia por un plazo máximo de un año sin retribución alguna.

r) Permiso por cuidado de familiar muy grave.- En casos realmente excepcionales, de enfermedad o accidente muy graves, en que además sea preciso atender al cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad (padres e hijos) o del cónyuge, que exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, el personal tendrá derecho a solicitar, con carácter retribuido, una reducción de hasta un 50% por el plazo máximo de un mes o del 100% durante un máximo de 15 días. La Comisión de Seguimiento de Convenio acordará los criterios y requisitos para la concesión de esta licencia.

2. Las referencias que en el presente artículo o cualquier otro se hacen al cónyuge, deberán entenderse también hechas a la persona que de hecho forme una pareja estable con el personal, siempre que esta condición resulte acreditada.

3. En todo caso para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras se tendrá en cuenta lo establecido en los textos refundidos de las leyes del Estatuto de los Trabajadores, Seguridad Social y normativa laboral específica a los supuestos contemplados.

## Artículo 62.—*Excedencias*

La excedencia podrá ser de las siguientes clases:

- Voluntaria.
- Por cuidado de hijos y familiares.
- Por año sabático o cooperación internacional al desarrollo.
- Forzosa.

### Artículo 62.1.—*Excedencia voluntaria*

El personal fijo que cuente con una antigüedad mínima de un año al servicio del Consorcio podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

1. Excedencia voluntaria es la que se concede, a instancia del personal, por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

2. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cumplir un nuevo período de al menos cuatro años al servicio del Consorcio.

3. No tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria los trabajadores con contrato de duración limitada, siempre que éste sea inferior a cinco años.

4. Para ejercer el derecho a la excedencia voluntaria deberá solicitarse por escrito con veinte días, al menos, de antelación, y podrá ser aplazada cuando la ausencia del solicitante cause trastornos o perjuicios a la organización del Consorcio. Este aplazamiento no podrá prolongarse más de tres meses y hasta tanto sea comunicada la concesión de la excedencia al personal podrá éste, por escrito, renunciar a la misma.

5. El personal en situación de excedencia voluntaria deberá solicitar el reingreso en el Consorcio treinta días antes, como mínimo, del término del plazo concedido o, si no se hubiese seña-

edo, eperik zehazten ez bada, artikuluko honen 1. atalean ezarritako gehienezko bost urteak betetzeko hogeita hamar egun falta direnean. Horrela egin ezean, lanposturako eskubidea galduko du, eta ulertuko da bere borondatez egiten diola uko Partzuergoan zuen lanpostuari, eta, beraz, bere lan harremana amaitutzat joko da.

6. Itzulera finkatutako epearen barruan eskatuta, langileak hutsik dagoen plaza okupatzeko eskubidea izango du, bere mailan ezarritako baldintzak betetzeko, betiere. Plaza hutsik ez balego, Partzuergoak jakinarazi egingo lioke, eta langileak eskubidea izango luke hutsik geratzen den lehenengo postua betetzeko.

7. Hala ere, aurreko atalean adierazitakoa albo batera utzita, eszedentzian dagoen pertsonari dagokion mailaren azpitik lanposturen bat hutsik balego eta haren baldintzak beteko balitu, azken horrek maila horretarako soldatarekin bete ahal izango luke postu hori, edo, bestela, bere kategorian plaza bat hutsik geratu arte itxaron beharko luke. Maila txikiagoko plazan lanean hasteko aukera hartzen duten langileek ez dute dagokien lanpostua betetzeko eskubidea galduko, euren mailan plazaren bat hutsik geratzen denean, bere mailako egitekoa gauzatzeko ezarritako baldintzak betetzeko gero.

8. Borondatezko eszedentziaren denbora ez da ezelango ondorioarako kontuan hartuko.

## **62.2. artikulua.—Seme-alabak eta senideak zaintzeagatik eszedentzia**

1. Langile guztiek izango dute 3 urteko iraupena gaintzen ez duen eszedentzia-aldirako eskubidea, seme-alaba bakoitza zaintzeko (seme-alaba biologikoak zein adoptatuak, edo, harrera kasuetan, harrera iraunkorra zein adopzioa baino lehenagoko harrera denean, nahiz eta behin-behineko harrera izan). Denbora-tarte hori semearen edo alabaren jaiotzaren egunetik hasiko da zenbatzen, edo, bestela, ebazpen judizialaren edo administratiboaren egunetik.

Era berean, gehienez ere 2 urteko eszedentzia-aldi baterako eskubidea izango dute bigarren mailako odolkidetasun edo ahaide-tasunerainoko senideak zaintzeko, baldin eta senide horiek, adinagatik, istripuagatik, gaixotasunagatik edo minusbaliotasunagatik, ezin badira euren kabuz aritu eta ez badute ordaindutako lanik egiten.

2. Atal honetan jasotako eszedentzia, zeina ezin izango baita zatika hartu, gizonetzko zein emakumezko langileen eskubide indibiduala da. Arrazoi bera dela-eta, langile bik edo gehiagok jasoko balute eskubide hau, Partzuergoak mugatu egin lezake eskubidearen aldibereotasuna, funtzionamendu arloko arrazoi justifikatuengatik.

3. Arrazoi berri batek eszedentzia-aldi berri baterako eskubidea emango balu, eszedentzia horren hasierak amaiera eman gero lioke aurrekoari, halakorik balego.

4. Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langileek eszedentzian ematen duten aldia antzinatasunari dagokionez zenbatu ahal izango da, eta langile horiek lanbide heziketako ikastaroetara joateko eskubidea izango dute. Horretarako, Partzuergoaren deialdia jaso beharko du, batez ere berriro hasten denean lanean. Seme-alaben zainketagatik eszedentziaren lehenengo bi urteetan, eta senideen zainketagatik eszedentziaren lehenengo urtean, lanpostua erreserbatzeko eskubidea izango du. Epe hori igarota, maila profesional bereko edo maila baliokideko lanpostu bat erreserbatuko da.

5. Hala ere, langilea, modu ofizialean, familia ugari bateko kidea denean, bere lanpostuaren erreserba 15 hilabetera arte luzatu ahal izango da, familia ugari orokorren kasuan; eta, gehienez ere, 18 hilabetera arte, kategoría bereziko familien kasuan.

## **62.3. artikulua.—Urte sabatikoagatik edo garapenerako nazioarteko lankidetzagatik eszedentzia**

1. Partzuergoan 10 urteko zerbitzu efektiboak eman dituzten langile finkoek urte sabatikoagatik edo garapenerako nazioarteko lankidetzako proiektuetan parte hartzeagatik eszedentzia eskatu ahal izango dute, gehienez ere urtebeteko aldirako. Gutxienez, 60 egun lehenago eskatu beharko da.

lado plazo, a los treinta días del máximo de cinco años fijado en el apartado 1 del presente artículo. Si así no lo hiciese perderá el derecho a su puesto de trabajo, entendiéndose que renuncia voluntariamente al que tenía en el Consorcio y finalizando, por tanto, su relación laboral.

6. Solicitado el reingreso dentro del límite de tiempo fijado, el personal tendrá derecho a ocupar plaza vacante en la que cumpla los requisitos establecidos para su desempeño en su escalón. Si no existiera vacante, el Consorcio se lo comunicará así, teniendo entonces el personal derecho a ocupar la primera vacante que se produzca.

7. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, si existiera vacante en la que cumpla los requisitos establecidos para su desempeño de escalón inferior al de la persona con excedencia, podrá optar éste entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante en su escalón. El personal que opte por la incorporación al trabajo en plaza de inferior escalón no perderá su derecho a ocupar el puesto de trabajo que le corresponda cuando se produzca la primera vacante en la que cumpla los requisitos establecidos para su desempeño de su escalón.

8. El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

## **Artículo 62.2.—Excedencia por cuidado de hijos y familiares**

1. Todo el personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, lo sea tanto por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

2. La excedencia contemplada en este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Si dos o mas trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Consorcio podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

3. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

4. El periodo en el que el personal permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y ese personal tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el Consorcio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años de excedencia para cuidado de hijos, y durante el primero para cuidado de familiares, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o escalón equivalente.

5. No obstante cuando el personal forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

## **Artículo 62.3.—Excedencia por año sabático o cooperación internacional al desarrollo**

1. El personal laboral fijo que haya completado 10 años de servicios efectivos en el Consorcio podrá solicitar una excedencia para la realización de un año sabático o para participar en proyectos de cooperación internacional al desarrollo, por periodos de hasta 1 año. Deberá solicitarse al menos con 60 días de antelación.

2. Eszedentziak irauten duen bitartean, postua erreserbatuta egongo da, baina ez da soldataren edo kotizazioen sortzapenik egongo. Partzuergoak izango du eszedentzia hori emateko aukera, eta langileak ezin izango du ordaindutako lanik egin, baldin eta urte sabatikoagatik eszedentzia eskatu badu.

3. Ezin izango da berriro eskatu, beste 5 urteko zerbitzu efektiboak eman arte.

4. Eszedentzia-aldia igarota, gutxienez 30 egun lehenago egin beharko da berriz lanera sartzeko eskaera, eta, urte sabatikoaren kasuan, ordaindutako lanik egin ez dela egiaztatzen duen ziurtagiria eman beharko da.

#### **62.4. artikulua.—Derrigorrezko eszedentzia**

1. Derrigorrezko eszedentzia kasu hauetan eman beharko da:

- Estatuko, autonomia erkidegoko edo toki erakundeko kargu publikorako izendapena edo hautaketa, ondorioz lanera joatea ezinezkoa izanik.
- Kargu sindikala izatea, ondorioz lanera joatea ezinezkoa izanik.
- Langileari egotz ezin dakiokkeen atxikipena.

2. Derrigorrezko eszedentzia aipatutako karguak edo arrazoiak irauten duen denboran luzatuko da. Langilea automatikoki hasiko da berriro lanean, eta derrigorrezko eszedentziaren aurretik zeukan lanpostu berbera okupatzeko eskubidea izango du.

Edozelan ere, derrigorrezko eszedentzia egoeraren iraupena antzinatasunaren ondorioetarako zenbatu ahal izango da.

3. Lehenengo kasu bietan, derrigorrezko eszedentziaren egoeraz gozatzeko, nahikoa izango da horretarako eskubidea duten langileek idatziz jakinaraztea Partzuergoaren Gerentziari, bost egun lehenago. Hirugarren kasuan, egoerak berak ematen du eszedentzia.

4. Derrigorrezko eszedentzian dauden langileek derrigorrez jakinarazi beharko diote Partzuergoari, gehienez ere hilabeteko epean, desagertu egin direla eszedentzia hartzeko arrazoiak. Epe horretan hori egin ezean, berriro lanean hasteko eskubidea galduko du, eta lan harremana eten egingo da.

### **VII. KAPITULUA**

#### **LAGUNTZA ERREGIMENA ETA GIZARTE ONURAK**

#### **63. artikulua.—Bajan dauden langileak**

Lanerako ezintasun iragankor, amatasun, gaixotasun profesional, istripu edo laneko istripu egoeran dauden plantillako langileek hartzekoak hartzen jarraituko dute, egoera horretan dauden bitartean, eta une bakoitzean ezarrita dauden lege-mugekin.

Gaixotasuna dela-eta lanera huts egiten bada, gaixotasuna lanaldiaren lehenengo orduetan jakinarazi beharko zaio Langileen Burutzari. Huts egitea 24 ordutik gorakoa denean, baja edo medikura joan izanaren egiaztatzea aurkeztu behar da nahitaez.

Aipatutako jakinarazpena egin ezean, ezinezkoa izan denean salbu, egun hori edo horiek ez ordaintzea eragingo du, lanera justifikatu barik huts egitea faltaren kalterik gabe, hala dagokionean. Giza Baliabideen Zuzendaritzak, Prebentzio Zerbitzuak igorritako txostenaren arabera, ezarritako hobeak ekonomikoak ezeztatzea proposatu ahal izango du Partzuergoak.

Arrazoi justifikatua dagoenean, eta, betiere, Langileen Burutzaren baimenarekin, lanaldian Gizarte Segurantzak osasun laguntzagatik eskaintzen dituen prestazioak Partzuergoaren esparruan egingo dira.

Irakurketa-Kobranta Saileko langileei Gizarte Segurantzaren prestazioa osatuko zaie, bajan dauden aldiak hartzen dituzten prestazioak baja hartu aurretiko lauhilekoaren batez bestekoaren ordainsariaren parekoa izan dadin.

2. Durante la excedencia se mantendrá la reserva de puesto, sin devengo de salarios ni cotizaciones. Se concederá de manera potestativa por el Consorcio, y conllevará la obligación de no realizar trabajo remunerado alguno en caso de estar motivada por la realización de un año sabático.

3. No se podrá solicitar nuevamente hasta haber completado otros 5 años de servicios efectivos.

4. Transcurrido el período de excedencia deberá solicitarse el reingreso con una antelación de al menos 30 días, debiendo aportarse la justificación documental pertinente de no haber realizado trabajo remunerado en el supuesto de año sabático.

#### **Artículo 62.4.—Excedencia forzosa**

1. La excedencia forzosa habrá de concederse en los siguientes casos:

- Nombramiento o elección para cargo público del Estado, comunidad autónoma o entidad local, que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Por el ejercicio de cargo sindical que por su dedicación haga igualmente imposible la asistencia al trabajo.
- En caso de retención por causa no imputable al personal afectado.

2. La excedencia forzosa se prolongará por el tiempo que dure el desempeño del cargo que la determinó o la causa que la motivó. El reingreso será automático y el personal tendrá derecho a ocupar el mismo puesto que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

El período de duración de la situación de excedencia forzosa será computable, en todo caso, a efectos de antigüedad.

3. En los dos primeros casos, para disfrutar de la situación de excedencia forzosa bastará que el personal con derecho a ella lo comunique por escrito con una antelación de cinco días a la Gerencia del Consorcio. En el tercero su concesión viene dada por la propia causa.

4. El personal en situación de excedencia forzosa tendrá la obligación de comunicar el Consorcio, en un plazo no superior a un mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia. Caso de no efectuarlo en dicho plazo perderá el derecho al reingreso, quedando extinguida la relación laboral.

### **CAPÍTULO VII**

#### **RÉGIMEN ASISTENCIAL Y BENEFICIOS SOCIALES**

#### **Artículo 63.—Personal en situación de baja**

El personal en situación de incapacidad laboral transitoria, maternidad, enfermedad profesional, accidente y accidente laboral, continuará percibiendo sus haberes durante su permanencia en esta situación, con las limitaciones legales establecidas en cada momento.

En caso de falta de asistencia por enfermedad, deberá comunicarse ésta en las primeras horas de la jornada de trabajo a la Jefatura de Personal, siendo obligatoria la presentación de la baja o justificante de asistencia facultativa cuando la ausencia supere las 24 horas.

El incumplimiento de la comunicación citada, salvo caso de fuerza mayor, ocasionará la no retribución del día o días correspondientes, sin perjuicio de su consideración como falta injustificada de asistencia al trabajo, si así procediera. Recursos Humanos en base al informe que emita el Servicio de Prevención, podrá proponer al Consorcio la supresión de la mejora económica establecida.

Salvo por causa justificada y con autorización de la Jefatura de Personal, las prestaciones de la Seguridad Social por asistencia sanitaria durante la jornada laboral, se realizarán en el ámbito del Consorcio.

Al personal de Lectura-Cobranza cuando proceda complementar la prestación de la Seguridad Social durante el período de baja, se realizará de manera que sus percepciones serán equivalentes a la retribución media del cuatrimestre anterior de la fecha de la baja.

**63.1. artikulua.—Gaitasun murriztuko langileak**

Adinagatik edo beste egoeraren batengatik gaitasuna murriztuta duten langileek, eta medikuaren txostenak hori horrela dela egiaztatu eta Enpresa Batzordeak txostena idatzi ostean, Partzuergoa saiatuko da langile horien baldintzetarako egokiak diren lanetara egokitzen, eta lanpostu berri bat emango die, lehengo soldata mantenduz.

**64. artikulua.—Erabateko ezintasun iraunkorra**

Erabateko ezintasun iraunkorreko kasuetan, Partzuergoak, ahal bada, eragindako langileak euren egoerarako egokiak izan daitezkeen lanpostuetan jarriko ditu; edozelan ere, jatorrizko eskalari dagokion ordainsari-mailari eutsiko zaio, baina Gizarte Segurantzaren pentsioaren zatia kenduta. Kasu horretan, ez zaizkio aplikatuko «Lanpostuaren aldaketa» delakoari buruzko artikuluan aurreikusitako bermeak.

**65. artikulua.—Aldez aurretiko erabateko erretiroa**

Partzuergoak aldez aurretiko erabateko erretiroa konpentsatuko die, borondatez eskatu eta Gizarte Segurantzaren araudian ezarritako betekizunak betetzen dituzten langileei.

Horretarako, ondorengo lansariak ezarriko dira:

- 60 urterekin erretiratuz: 6 hileko kuota.
- 61 urterekin erretiratuz: 4 hileko kuota.
- 62 urterekin erretiratuz: 3 hileko kuota.
- 63 urterekin erretiratuz: 2 hileko kuota.
- 64 urterekin erretiratuz: hileko kuota 1.

**66. artikulua.—Erretiro partziala, aldi bereko lanaldi partzialeko kontratuarekin eta txandakako kontratuari lotuta**

1. Plantilla gartzetzen joateko, Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoak erretiro partzialari buruz 2013ko martxoaren 21ean hartutako Akordio Kolektiboa aplikatuko zaie hala eskatzen duten eta Gizarte Segurantzako erretiroko kotizaziopeko pentsioa jasotzeko eskubidea duten gutxieneko baldintzak (adina salbu: gehienez ere, eskatutako adina baino bost urte gazteagoa izan behar dute) betetzen dituzten eta kontratu finkoa duten langile guztiei aplikatuko zaie 60 urte bete ostean hasitako eta, gehienez, 65 urte bete arte izandako lanaldi partzialeko erretiroa, aldi bereko lanaldi partzialeko kontratuarekin eta txandakako kontratuari lotuta.

2. Ordezkatutako langileak guztiz erretiratuko dira 65 urte betetzen dituzten egunean.

3. Artikulu honetan ezarritakoaren arabera jokatzeko duten langileak akordio bat sinatu beharko dute Partzuergoarekin, lanaldi partzialeko kontratuaren eta erretiro partzialaren baldintzak idatziz adieraziz.

Txandakako kontratu bati lotutako erretiro partzialak emateko orduan, indarreko ordenamendu juridikoa eta aldean eskubideak nahiz betebeharrak beteko dira.

4. Txandakako langileak lanaldia murriztuko du legeak baimentzen duen gehienezko ehunekoan (gaur egun, %75), eta, aldi berean, denbora partzialerako kontratua gainerako ehunekoaren (gaur egun, %25) lanaldi batekin gauzatuko da, Partzuergoan indarrean dagoen hitzarmenean ezarritako lanaren urtekoa egin arte.

5. Eskaeran, interesa duen pertsonak txandakako kontratuari lotutako lanaldi partzialeko erretiroaren egoeran anparatzeko nahia adieraziko du. Era berean, adieraziko du ez duela zerbitzu presentzialik emango mantentzen duen lanaldiaren partean, eta ordaindutako arduraldiko erregimen batekin ordezkatuko duela, txandakako kontratuari lotutako lanaldi partzialeko kontratuaren anparatutako lanaldian zerbitzua emateagatik, Partzuergoarekin adosten duen moduan eta arduraldian. Arduraldi erregimen honek 12. atalean aurreikusitako ordainsariei eragiten die.

Erretiro partzialen denbora guztian, xede horretarako lan-kontratu partzialean ezarritako zerbitzuen prestazioa efektiboa eta erreala izango da, eta ez da inolaz ere baimenduko lanera ez joatea baimentzen duen ordainsari-lizentziarik, indarreko ordenamendu juridikoan xedatutakoarekin bat etorriz.

**Artículo 63.1.—Personal con capacidad disminuida**

Al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otra circunstancia, comprobada por informe médico, y previo informe del Comité de Empresa, el Consorcio procurará adaptarlo a trabajos adecuados a sus condiciones, asignándole a un nuevo puesto de trabajo, pero manteniéndole la retribución que venía percibiendo.

**Artículo 64.—Incapacidad permanente total**

En los casos de incapacidad permanente total, el Consorcio adaptará, si fuera posible, al personal afectado, en puestos adecuados a sus posibilidades, manteniendo en todo caso, el nivel retributivo correspondiente a su escalón de origen y detrayendo la parte resultante de la pensión de la Seguridad Social. En este supuesto, no les serán de aplicación las garantías contempladas en el artículo referente al «Cambio de Puesto de Trabajo».

**Artículo 65.—Jubilación total anticipada**

El Consorcio compensará la jubilación total anticipada al personal que lo solicite de forma voluntaria y reúna los requisitos establecidos en la normativa de la Seguridad Social.

A estos efectos, se establecerán las siguientes gratificaciones:

- Jubilación a los 60 años de edad: 6 mensualidades.
- Jubilación a los 61 años de edad: 4 mensualidades.
- Jubilación a los 62 años de edad: 3 mensualidades.
- Jubilación a los 63 años de edad: 2 mensualidades.
- Jubilación a los 64 años de edad: 1 mensualidad.

**Artículo 66 —Jubilación parcial simultánea con un contrato a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo**

1. Como medida tendente al rejuvenecimiento de la plantilla, se aplicará a todo el personal laboral fijo que así lo solicite el Acuerdo Colectivo del Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia sobre jubilación parcial de 21 de marzo de 2013, siempre que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, la jubilación a tiempo parcial iniciada después de cumplir los 60 años y, como máximo, hasta el cumplimiento de 65 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo.

2. El personal relevado se jubilará de forma total, en todo caso, en la fecha en que cumpla 65 años.

3. El personal que se acoja a lo preceptuado en este artículo deberá suscribir un acuerdo con el Consorcio donde manifieste de forma expresa las condiciones del acuerdo de contrato a tiempo parcial y acceso a la jubilación parcial.

En la concesión de jubilaciones parciales vinculadas a un contrato de relevo, se estará al cumplimiento tanto del ordenamiento jurídico vigente como de los derechos y obligaciones de las partes.

4. El personal relevado reducirá su jornada laboral el tanto por ciento máximo que permita la ley (actualmente el 75%), formalizándose simultáneamente un contrato a tiempo parcial con una jornada laboral de trabajo efectivo del tanto por ciento restante (actualmente un 25%) hasta la totalidad de la jornada anual de trabajo efectivo establecida en el convenio colectivo vigente en el Consorcio.

5. En la solicitud la persona interesada manifestará su voluntad de acogerse a la situación de jubilación a tiempo parcial vinculada a un contrato de relevo y, asimismo, a prestar servicio en la parte de jornada de trabajo que conserve a través de un régimen de dedicación de actividad retribuida en la forma y dedicación que acuerde con el Consorcio, en la parte de jornada de trabajo que conserva, acogido a un contrato a tiempo parcial vinculado al contrato de relevo, este régimen de dedicación motiva la afección a las retribuciones previstas en el apartado 12.

Durante todo el tiempo de la jubilación parcial, la prestación de servicios establecida en el contrato de trabajo parcial al efecto, será efectiva y real y, en ningún caso, se autorizará licencia retributiva alguna que permita la no prestación del trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.



6. Kontratua amaitzean amaituko da erretiro partzialaren eta lanaldi murriztuaren egoera. Kontratua amaituko da ohiko eta legezko erretiro adinera heltzean (65 urte) edo legez legokiokeen beste edozein erretiro-tara heltzean, edo, edozein egoera legalengatik, kontratua amaitutzat jotzen denean.

7. Ordezkatzailearen lanpostua ordezkatuaren berbera edo parekoa izan daiteke, eta beti errespetatuko da maila profesional bera edo parekoa.

Lanpostua ezin bada berbera edo parekoa izan, lotura egon behar da bien kotizazio oinarrien artean, eta, horrela, txandan sartuko den langileari dagokiona ez da izango erretiro partziala hartuko duen langileak kotizatzen zuen oinarriaren %65 baino txikiagoa, aplikagarria den antolamendu juridikoak une bakoitzean finkatzen duenaren arabera.

8. Erretiro partzialaren ondoren egiten diren txandakako kontratuak lantsaio osokoak izango dira, txandakako langileak zerbitzua ematen duen zatia kontuan hartu gabe.

Edozelan ere, erretiro partzialengatik egiten diren txandakako kontratuak ordezkatuaren erretiro partziala eta lanaldi partziala kontratua amaitzean amaituko dira, eta hutsik geratutako lanpostuak derrigorrez beteko dira.

Hala ere, Hitzarmenaren Jarraipenerako Batzordeak txanda mugagabeko kontratuak sinatzeko irizpideak ezarri ahal izango ditu, baldin eta Lan Eskaintza Publikoan sartutako plazekin bat bada-toz.

9. Bete beharreko prozedurari dagokionez, interesa duten langileak eskaera bat egin beharko dio Partzuergoari, txandakako kontratuari lotutako lanaldi partziala kontratua amaitzean amaituko diren lanaldien arabera.

Interesa duen pertsonak lanaldi osoa zein egunetan utzi-ko duen jakinarazi beharko du, Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalak edo eskumena duen erakunderen batek emandako oinarri arautzaileen eta lan bizitzaren gaineko txostena aurkeztuz. Eta hori, erretiro partzialerako eskubidea duen jakiteko eta bere kotizaziopeko pentsioa zenbatekoa den kalkulatzeko.

10. Eskaera erretiro partziala baino 12 hilabete lehenago egin beharko da gutxienez. Hala ere, eskaerak beranduago artatu ahal izango dira, eta, ondorioz, Partzuergoak eskatutako erretiro partzialerako data atzeratu egin dezake, eskaeran izandako atzerapenepe berberengatik.

11. Partzuergoak atzeratu egin ahal izango du eskatutako erretiro partzialaren eguna, gehienez ere 3 hilabetez.

Atzerapen posible horrek ez die kalterik egingo eragindako langilearen eskubide ekonomikoei.

Horretarako, Partzuergoak hitzartutako txandakako kontratuaren kopia emango dio interes duen pertsonari.

12. Ordainsarien erregimenari dagokionez, Partzuergoak bere gain hartuko du Hitzarmenean ezarritako urteko lanaldiaren kontratu partzialerako adostutako ordainsariaren %15aren ordainketa, gehi Gizarte Segurantzaren oinarri arautzailearekiko baldokidea den %10eko zenbatekoa, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean izandako erretiroen kasuan. Eta hori, dagozkien eguneratzeekin. Gainera, ordainketetan, Partzuergoak ohiko atxikipean egingo ditu eta Gizarte Segurantzaren alta emanda mantenduko du langilea, hura ohiko eta legezko erretiro adinera (65 urte) heldu arte, edo legez legokiokeen beste edozein erretiro-tan anparatzean.

13. Partzuergoak Elkarkidetza erakundearekin duen aurreikuspen sozial osagarriaren sistemari eta langileen eta Partzuergoaren ekarpenen konpromisoari dagokionez, 65 urte bete arte jarraitu beharko da ekarpenak egiten. Eta hori, zenbateko osoan, lanaldi osoko ohiko jardueran legokiokeen soldata simulatuz eta hitzartutako ekarpen koefizienteak aplikatuz (%4 Partzuergorako eta %4 langileentzat), erretiro osora heltzean ere pertsona horrek ekarpenak egiteko itxaropena izan dezan.

14. Akordio hau berrikusi egingo da kotizaziopeko erretiroaren arloko legeak edo erretiro partziala edo txandakako kontratuari buruz indarrean dauden legeak aldatzean, edo parte hartzen

6. La situación de jubilación parcial y reducción de jornada finalizará cuando expire el contrato, lo cual se producirá al alcanzar la edad de jubilación reglamentaria ordinaria (65 años) o se acoga a cualquier otra jubilación que legalmente pueda corresponderle, o cuando por cualquier circunstancia legal el contrato haya de considerarse extinguido.

7. El puesto de trabajo de la persona relevista podrá ser el mismo de la sustituida o uno similar, respetándose en todo caso el mismo o similar, grupo profesional.

Si el puesto de trabajo no puede ser el mismo o uno similar, debe existir correspondencia entre las bases reguladoras de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no sea inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial, de acuerdo con lo que en cada momento fije el ordenamiento jurídico aplicable.

8. Los contratos de relevo que se realicen como consecuencia de las jubilaciones parciales, se formalizarán por la totalidad de la jornada laboral, sin tener en cuenta la parte que el trabajador relevado presta servicio.

En todo caso, los contratos de relevo que se realicen como consecuencia de las jubilaciones parciales finalizarán cuando termine la situación de jubilación parcial y contrato a tiempo parcial del relevado, procediéndose a cubrir necesariamente la plaza vacante.

No obstante, la Comisión de Seguimiento del Convenio podrá establecer criterios para suscribir contratos de relevo indefinidos, siempre que se correspondan con plazas incluidas en la oferta de empleo público.

9. En cuanto al procedimiento a seguir, el personal interesado deberá dirigir una solicitud al Consorcio en la que exprese su voluntad de acogerse a la situación de jubilación a tiempo parcial vinculada a un contrato de relevo.

La persona interesada deberá precisar la fecha en la que vaya a producirse el cese en el trabajo a jornada completa y presentar un informe de sus bases reguladoras y vida laboral emitido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo competente a fin de determinar si tiene derecho a la jubilación parcial y realizar el cálculo de su prestación de pensión contributiva.

10. La fecha de la solicitud deberá ser al menos 12 meses anterior a la fecha de la jubilación parcial. No obstante, se atenderán solicitudes con menor antelación, pudiendo el Consorcio, en este caso, retrasar la fecha de la jubilación parcial solicitada por el mismo tiempo que el retraso en la solicitud.

11. El Consorcio podrá modificar la fecha de la jubilación parcial solicitada, retrasándola hasta un máximo de 3 meses.

Ese posible retraso no perjudicará los derechos económicos del personal afectado.

El Consorcio facilitará a la persona interesada copia del contrato de relevo concertado con tal causa.

12. Respecto al régimen retributivo, el Consorcio se hará cargo del pago del 15% de la retribución convenida para el contrato a tiempo parcial de la jornada anual de trabajo efectivo establecido en convenio, mas un importe equivalente al 10% de la base reguladora de la Seguridad Social para las jubilaciones que se produzcan durante la vigencia de este acuerdo. Todo ello con las actualizaciones correspondientes. Asimismo el Consorcio efectuará en su retribución las retenciones ordinarias y le mantendrá en alta en la Seguridad Social, hasta que alcance la edad de jubilación reglamentaria ordinaria (65 años) o se acoga a cualquier otra jubilación que legalmente pueda corresponderle.

13. Respecto al sistema de previsión social complementaria que el Consorcio tiene con la entidad Elkarkidetza, y a los compromisos de aportaciones del personal y Consorcio, deberá continuarse con la realización de aportaciones, hasta los 65 años, por su importe íntegro, simulando el salario que le correspondería en situación de actividad ordinaria a jornada completa, y aplicándole los coeficientes de aportación convenidos (4% para el Consorcio y 4% para el personal), con el fin de que la persona mantenga la misma expectativa de prestación al llegar a la jubilación total.

14. El presente acuerdo será objeto de revisión cuando se modifique la legislación en materia de jubilación en su modalidad contributiva o la legislación vigente relativa a la jubilación a tiem-

dutenen beste edozein aldaketa nabarmen ematen denean, edo parte hartzen dutenek halakorik eskatzen badute.

15. 2012tik 2016ra, txandakako kontratuari lotutako erretiro partzialaren sistema honetan sartzen diren langileek, hori gertatzean, honako taula aplikatzearen zenbatekoen %85 jasoko dute:

- 60 urterekin erretiraturaz: 20 hileko kuota
- 61 urterekin erretiraturaz 16 hileko kuota.
- 62 urterekin erretiraturaz 11 hileko kuota.
- 63 urterekin erretiraturaz 8 hileko kuota.
- 64 urterekin erretiraturaz 5 hileko kuota.

Hileko kuotek Hirugarren Xedapen Gehigarrian adierazitako kontzeptuak izango dituzte.

Dagokion hileko kuota kopurua zehazteko asmoz, eta taula hori jarraituz, langileak erretiro partzialaren egunean duen adina hartuko da kontuan, eta zenbaki horren banaketa proportzionala egingo da, egun hori eta langilearen urtebetetzearen eguna ez badira berbera.

Adierazitako erretiro partzialaren adina gaintitzen duten egunen banaketa proportzionalak ez die eragingo arauaren arabera gutxieneko adina bete eta erretiroa hartzen dutenei.

#### 67. artikulua.—*Erretiro osoa*

1. Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoak bultzatutako enplegua sustatzeko neurriak hartzea ahalbidetzen dituen politika global baten egungo testuinguruan, Partzuergoak, indarrean dagoen legeriaren arabera, langileen erretiroa 65 urterekin izatea ahalbidetuko du; hala ere, langileak jarduerarekin jarraitu dezake, bere erretiro pentsioaren %100 jasotzeko gutxieneko kotizazio urteak egin ez baditu.

2. 65 urte bete eta handik aurrera luzatzen den laneko edozein bizitzaren berri eman beharko dio Partzuergoak langileen ordezkariari.

#### 68. artikulua.—*Gizarte aurreikuspen osagarriaren sistema*

Gizarte Aurreikuspen Osagarriaren Sistemari dagokionez, Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoaren Elkarkidetzarako (BGAE) Atxikipen Akordioan, estatutuetan eta araudian jasotakoa hartuko da aintzat.

Borondatez atxiki ahal izango da BGAEra Partzuergoan bi urtez baino gehiagoz aritutako langile finkoa edo aldi baterako langilea, eta ekarpen erregimena %4koa izango da atxikitako langile ororentzat (alde biek ordainduko dute), unean uneko indarreko legeria aplikatzeari kalterik egin gabe. Ildo horretan, Partzuergoak ahal duen neurrian, behintzat, erakundearen ekarpenari ekiteko konpromisoa hartu du, artikulua honetan jasotzen diren terminoetan.

Aldi baterako, 2012ko uztailaren 6a baino lehen BGAEi atxikitako 35 urte baino gutxiagoko langileek aurreko emakida erregimena mantendu ahal izango dute, adin hori bete arte.

Ekarpenarako oinarri arautzailea gaurdaino dagoen moduan eratuko da, hau da, ordainketa kontzeptu berberekin, «opor-poltsa eta soldata osagarria» izeneko ordainketa kontzeptu zaharrak osatzen dituzten mailakako osagarriak salbu.

#### 69. artikulua.—*Minusbaliatu fisiko edo psikikoentzako laguntza*

Minusbaliatu fisiko edo psikikoak diren seme-alabak dituzten langileek laguntza jasoko dute Partzuergotik; hain zuzen ere, seme-alaben heziketaz arduratuko den Hezkuntza Zentro Bereziaren edo Errehabilitazio edo Osasun Laguntza Zentroaren gastuen %50eko laguntza izango da, betiere, zentro horiek Partzuergoaren hedapen gunearen barruan badaude eta Administrazioak ez baditu bere gain hartzen zentro horietako gastuak. Errehabilitazio gastuak Partzuergoko Osasun Zerbitzuak egiaztatu beharko ditu, eta txosten bat emango du kasu bakoitzean, horren jatorria eta zenbatekoa zehaztuz.

po parcial o contrato de relevo, o cuando se produzca cualquier otra modificación sustancial a criterio de cualquiera de las partes intervinientes, o a solicitud de cualquiera de las partes intervinientes.

15. Durante los años 2012 a 2016, el personal que se acoga a este sistema de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo, percibirá en el momento de producirse este hecho el 85% de las cantidades resultantes de aplicar la siguiente tabla:

- Jubilación a los 60 años de edad: 20 mensualidades.
- Jubilación a los 61 años de edad 16 mensualidades.
- Jubilación a los 62 años de edad 11 mensualidades.
- Jubilación a los 63 años de edad 8 mensualidades.
- Jubilación a los 64 años de edad 5 mensualidades.

Las mensualidades contendrán los conceptos indicados en la Disposición Adicional Tercera.

A los efectos de determinar el número de mensualidades que corresponda, conforme a la presente tabla, se tomará la edad del empleado en el día de su jubilación parcial, prorrateándose dicho número si dicha fecha no coincidiera con la del cumpleaños del trabajador.

Este prorrateo de los días que excedan la edad de jubilación señalada no afectará a quienes se jubilen el día de cumplir la edad mínima reglamentaria. .

#### Artículo 67.—*Jubilación total*

1. Dentro del marco actual de una política global que favorezca la adopción de medidas de fomento de empleo promovidas por el Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia, éste, de acuerdo con la normativa vigente, procurará la jubilación de su personal a los 65 años, pudiendo prorrogarse la actividad más allá de dicha edad por no alcanzar el número mínimo de años de cotización para la percepción del 100% de su pensión de jubilación.

2. De cualquier prolongación de la vida laboral a partir del día en que se cumplan 65 años deberá darse cuenta por el Consorcio a la representación de los trabajadores.

#### Artículo 68.—*Sistema de previsión social complementaria*

En cuanto al Sistema de Previsión Social Complementaria se estará a lo recogido en el Acuerdo de Adhesión del Consorcio de Aguas de Bilbao Bizkaia a Elkarkidetzak E.P.S.V., en los estatutos y en el reglamento de ésta.

Podrá adherirse voluntariamente a la E.P.S.V el personal fijo o el personal temporal con más de dos años de permanencia en el Consorcio, siendo el régimen de aportaciones para todo el personal adscrito del 4% por ambas partes-institución y partícipes-, sin perjuicio de la aplicación de la legislación vigente en cada momento. En esta línea el Consorcio se compromete a retomar en la medida de lo posible la aportación institucional en los términos recogidos en este artículo.

De forma transitoria el personal menor de 35 años adherido a la E.P.S.V. antes del 6 de julio de 2012 podrá mantener el régimen de aportaciones anterior hasta el cumplimiento de dicha edad.

La base reguladora para las aportaciones estará formada como hasta la fecha, esto es, con los mismos conceptos retributivos con la excepción hecha de la parte del Complemento de nivel que integra los antiguos conceptos retributivos denominados «bolsa de vacaciones y complemento salarial».

#### Artículo 69.—*Ayuda a disminuidos físicos o psíquicos*

El personal que tuviera hijos disminuidos físicos o psíquicos recibirán del Consorcio una ayuda consistente en el 50% de los gastos del Centro Especial de Enseñanza que se ocupe de su educación o del Centro de Rehabilitación o Asistencia Médica, siempre que se encuentre ubicado dentro del área de expansión del Consorcio, en tanto en cuanto la Administración no se haga cargo de los gastos de tales centros. Los gastos de rehabilitación deberán ser comprobados por el Servicio Médico del Consorcio, que emitirá informe en cada supuesto, sobre su procedencia y cuantía.

**70. artikulua.—Familiagatiko diru-kopurua**

Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorra gaur egun ezarritakoa albo batera utzita, Partzuergoak behean adierazitako kopurua emango dizkie langileei, betiere, langile horiek ezkontidea eta 18 urtetik beherako seme-alabak badituzte euren kargu, eta senide horiek Gizarte Segurantzaren osasun laguntzako txartelean sartuta badaude.

— Ezkontideko: 23,72 euro.

— Seme-alaba bakoitzeko: 12,49 euro.

Zenbateko horiek jaso ahal izateko, zinpeko aitorpena edo promesa egingo da, bere kargura dituen pertsonak ez dutela euren kontura ez inorenara lan egiten eta ez dutela inolako diru-sarrerarik egiaztatzeke.

**71. artikulua.—Beste onura sozial batzuk**

1. Gabonetan, Partzuergoak garai horietako artikulua oparitutako diruak bertako langile aktibo eta pasiboak.

2. Partzuergoak laguntzak edo izaera soziosanitarioko onurak emango dizkie jardunean dauden langile finko edo plantillakoak eta urtebete baino gehiagoko iraupena aurreikusita duten kontratadun langileei.

Laguntzak Jarraipen Batzordearen bitartez ezarritako baldintza eta zenbatekoetan emango dira, eta familia unitatearen kide bakoitzak hartuko ditu kontuan; unitate bakoitza Partzuergoko langileak, bere ezkontidea eta bere kargura dauden seme-alabek osatuko dute, ekonomikoki bere menpe baldin badaude.

Ezkontidea edo seme-alabak ekonomikoki haren menpe dardela esango da, euren kontura edo beste baten kontura lan egiten ez badute eta diru-sarrerarik ez badute. Ez da onartuko, inolaz ere, kontzeptu beragatiko laguntzen bikoiztasuna, eta ez da beste bide batetik diruz lagundutako gasturik ordainduko.

Irizpide orokor gisa, adierazitako zenbatekoak aurrekontu esleipenak baldintzatuko ditu. Eskatutako laguntzak eskuragarri dagoen kreditua gaudizteko, proportzionalki hainbatutako moduan emango dira, harik eta muga hori agortzen den arte.

Era berean, laguntza edo etekin soziosanitarioak jasotzeko, jatorrizko fakturak aurkeztu beharko dira, laguntza eskatzeko orduan. Laguntza horiek ikasketetarako laguntzetarako Hitzarmenaren 73. artikuluan aurreikusitako epeetan izapidetuko dira.

**72. artikulua.—Ezkontza, jaiotza eta adinez txikiak erabat adoptatzeko laguntzak**

Ondoren zehaztuko ditugun zenbatekoak ezarri dira:

— Ezkontza: 437,97 euro.

— Jaiotza eta adopzioa: 165,27 euro.

**73. artikulua.—Ikasketetarako laguntza**

Urtero ikasketetarako laguntza bekak eskainiko zaizkie langile finko edo plantillako langile guztiei, bai eta urtebete baino gehiagoko iraupeneko kontratua duten aldi baterako langileei ere, eta horien lehen mailako ondorengoei eta langile pasibo edo hildakoenei, baldin eta ikasketa zentro ofizialetan badaude matrikulatuta. Onuradun bakoitzak jasoko duen diru-kopurua ikastaroaren arabera izango da:

— A Taldea: Haurtzaindegia eta Haur Hezkuntza (0tik 6 urtera): 93,61 euro.

— B Taldea: Lehen Hezkuntza (1. mailatik 6.era): 114,15 euro.

— C Taldea: Bigarren Hezkuntza (DBH 1, 2 eta 3) \*: 124,35 euro.

— D Taldea: DBHko 4. maila, LOGSE \*\* eta LH: 133,87 euro.

— E taldea: Erdi mailako unibertsitate tituluak (1393/2007 ED baino lehenagoko antolamenduko ikasketa planak): 185,59 euro.

— F Taldea: Gradu, Master eta Doktoretzako unibertsitate ikasketak, dagozkion titulu ofizialak lortzera bideratuak (1393/2007 EDren 9, 10 eta 11. artikulua): 206,12 euro.

**Artículo 70.—Asignación familiar**

Con independencia de lo actualmente establecido por el Régimen General de la Seguridad Social, el Consorcio abonará a su personal, que tenga a su cargo al cónyuge e hijos menores de 18 años que estén incluidos en su cartilla de asistencia sanitaria de la Seguridad Social las siguientes cantidades.

— Por cónyuge: 23,72 euro.

— Por hijo: 12,49 euro.

Para la percepción de estas cantidades, se efectuará la declaración jurada o promesa de que las personas a su cargo no trabajan por cuenta propia ni ajena y carecen totalmente de otros ingresos.

**Artículo 71.—Otros beneficios sociales**

1. El Consorcio obsequiará a todo el personal, activo y pasivo, con motivo de las Pascuas Navideñas, con artículos propios de estas fechas.

2. El Consorcio concederá anualmente ayudas o beneficios de carácter socio sanitarios al personal en activo fijo o de plantilla y a aquel con contrato temporal de duración prevista superior al año.

Las ayudas se concederán en las condiciones y cuantías establecidas mediante Acta de Comisión de Seguimiento y estarán referidas a cada miembro de la unidad familiar, compuesta por el personal del Consorcio, su cónyuge e hijos a su cargo, siempre que ambos dependan económicamente del mismo.

Se presumirá que existe dependencia económica del cónyuge o de los hijos cuando no trabajen por cuenta propia o ajena y carezcan de ingresos habituales. No se admitirá en ningún caso la duplicidad de ayudas por el mismo concepto, ni se abonarán gastos que hayan sido subvencionados por otra vía.

Como criterio general, los importes señalados estarán condicionados por la existencia de consignación presupuestaria. En caso de que las ayudas solicitadas excedan del crédito finalmente disponible, se concederán de forma prorrateada hasta agotar dicho límite.

Asimismo, para la percepción de las ayudas o beneficios socio sanitarios, deberán presentarse facturas originales en el momento de solicitar la ayuda. Estas ayudas se tramitarán en los plazos previstos en el artículo 73 del Convenio para las ayudas de estudios.

**Artículo 72.—Concesión de ayudas nupcialidad, natalidad y adopción plena de menores**

Se establecen las cuantías siguientes:

— Nupcialidad: 437,97 euros.

— Natalidad y adopción: 165,27 euros.

**Artículo 73.—Ayudas de estudios**

Se concederán becas de ayuda de estudio anualmente para todo el personal fijo o de plantilla, o laboral temporal cuyo contrato tenga una duración prevista superior a un año, y sus descendientes en primer grado, así como los del personal pasivo o fallecido, que estén matriculados en centros de estudio oficiales. La cantidad a percibir por cada beneficiario estará en función del curso que realice.

— Grupo A: Guardería y Educación Infantil (0 a 6 años): 93,61 euros.

— Grupo B: Estudios Primarios (1.º a 6.º): 114,15 euros.

— Grupo C: Estudios Secundarios (1.º, 2.º y 3.º de ESO) \*: 124,35 euros

— Grupo D: 4.º ESO, LOGSE \*\* y FP 133,87 euros.

— Grupo E: Titulaciones universitarias Medias (Planes de estudio de ordenación anterior al RD 1393/2007): 185,59 euros.

— Grupo F: Enseñanzas universitarias de Grado, Master y Doctorado conducentes a la obtención de los correspondientes títulos oficiales (artículos 9, 10 y 11 RD 1393/2007): 206,12 euros.

Egiaztagiria beharrezkoa izango da kasu guztietan.

Ezkontideak Partzuergoa ez beste enpresa edo erakunde batean besteren kontura egiten badu lan, kontzeptu hau dela-eta ez dela bestelako laguntzarik jasotzen egiaztatzen duen egiaztagiria aurkeztu behar du laguntza-eskaerarekin batera.

Eskaerak Gerentzian aurkeztu behar dira irailaren 1etik urriaren 30era bitartean; laguntzak abenduaren 15a baino lehen ordainduko dira.

Hitzarmenaren Jarraipenerako Batzordeak aztertu egingo du artikulua honetan aurreikusitako laguntzak titulazio ofizialen sisteman sortzen diren lege-aldaketetara moldatzeko aukera.

#### 74. artikulua.—*Ohiko etxebizitza erosteko laguntza*

1. Ohiko etxebizitza erosteko, 5. eskalako oinarritzko soldataren 12 hilekori dagokien zenbatekoa emango da diru-laguntza gisa, interes gabe itzultzeko, 8,5 urterik dagozkion 136 ordainketatan. Nahi izanez gero, mailegua epe laburragoan ere itzuli ahal izango da.

2. Oro har, urtean mota honetako 5 mailegu emango dira. Halarik ere, eskaera gehiago artatutako dira, xede horretara bideratutako kopurua gainditzen ez bada.

3. Eskaerak Langileen Batzordeak aztertuko ditu, eta ondoko irizpideen arabera emango ditu laguntzak:

- 1) Lehenengo etxebizitza erosteko.
- 2) Lehentasuna, aldez aurretik ez duelako mota honetako laguntzarik jaso.
- 3) Lehendik onuraduna izan bada, emandako mota honetako laguntzak eta Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoaren zerbitzura emandako urteak zatitzetik ateratako koefiziente txikiak duenak izango du lehentasuna.
- 4) Aurreko paragrafoetako edozeinetan berdintasuna bada, soldatarik txikiak duenak izango du lehentasuna.
- 5) Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoko plantillako zenbaitek elkarrekin eskatzen badute aipatutako laguntza etxebizitza bat erosteko, jasoz gero, euren artean banatu beharko dute.

4. Itzultzeko aurrerakin hau emateko, ondorengo arauak aplikatuko dira:

*Lehenengoa:* Partzuergoaren probaldia gaindituta izan behar da, eta plantillako langile finkotzat hartua izan behar da.

*Bigarrena:* Eskaerak azaroaren 1a baino lehen aurkeztu behar dira. Eskaerarekin batera, azken hamabi hilabeteetan eskuratu dela egiaztatzen duen notarioaren eskritura aurkeztu behar da, bai eta erroldatze-egiaztagiria ere.

Laguntzak indarreko urtea amaitu baino lehen emango dira.

Behin mailegua emanda, artikulua honetan ezarritakoa engainuz ez dela bete antzematen bada, onuradunak itzuli egin beharko du etxebizitza erosteko laguntza moduan emandako zenbatekoa gehi dagozkion interesak, etxebizitza erosteko maileguetarako merkatuan dauden interesak aintzat hartuta.

Laguntza hauek jasotzeak sor ditzakeen zerga-betebeharrak laguntza jaso duenaren kargura izango dira.

*Hirugarrena:* Ohiko etxebizitza eskuratzeko laguntzak eta interesik gabeko aurrerapenak ezin izango dira aldi berean eskatu.

#### 75. artikulua.—*Interesik gabeko aurrerakinak*

1. 5. eskalako oinarritzko soldataren 5,5 hilekori dagokien zenbatekoa emango da aurrerakin gisa, interes gabe itzultzeko, 5,5 urterik dagozkion 88 ordainketatan. Nahi izanez gero, mailegua epe laburragoan ere itzuli ahal izango da.

2. Urtean mota honetako 8 mailegu emango dira. Halarik ere, eskaera gehiago artatutako dira, xede horretara bideratutako kopurua gainditzen ez bada.

Se exigirá justificante en todos los casos.

En aquellos casos en que el cónyuge trabaje por cuenta ajena en empresa y organismo distinto al Consorcio, deberá presentar junto a la solicitud de ayuda, certificación de no percibir cantidad alguna para este concepto.

Las solicitudes se presentarán a la Gerencia entre el 1 de septiembre y el 30 de octubre, procediéndose a su abono antes del 15 de diciembre.

Por la Comisión de Seguimiento del Convenio se estudiará la adaptación de las ayudas previstas en este artículo a las modificaciones legales que se produzcan en el sistema de titulaciones oficiales.

#### Artículo 74.—*Ayuda para adquisición de vivienda habitual*

1. Se concederán ayudas para la adquisición de vivienda habitual por importe de 12 mensualidades del sueldo base del escalón 5, a reintegrar sin interés, en 136 pagas correspondientes a 8,5 años. El reintegro del préstamo será opcional a menor plazo.

2. Se concederán, como norma general, 5 préstamos de este tipo al año. No obstante serán atendidas más solicitudes en la medida que no sobrepasen la cuantía destinada a este fin.

3. Las peticiones serán estudiadas por la Comisión de Personal y se concederán con prioridad de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1) Adquisición de primera vivienda.
- 2) Prioridad por no haber sido beneficiario de estas ayudas con anterioridad.
- 3) En el caso de haber sido beneficiario con anterioridad tendrá prioridad el que posea menor coeficiente resultante de dividir el número de este tipo de ayudas concedidas entre el número de años de servicio en el Consorcio Aguas Bilbao Bizkaia.
- 4) En caso de igualdad en cualquiera de los apartados anteriores, tendrá prioridad el que obtuviera menor salario.
- 5) Si se solicitara dicha ayuda de forma conjunta para la adquisición de la misma vivienda, por varias personas de la plantilla del Consorcio Aguas Bilbao Bizkaia, la ayuda será repartida entre ellos.

4. Para la concesión de este anticipo reintegrable, se aplicarán las siguientes normas:

*Primera:* Será requisito imprescindible que haya superado el periodo de prueba del Consorcio y sea considerado personal fijo o de plantilla.

*Segunda:* Las solicitudes deberán presentarse antes del 1 de noviembre acompañando de escritura notarial de adquisición en los últimos doce meses, así como certificado de empadronamiento.

Las ayudas serán otorgadas antes de la finalización del año en curso.

Una vez concedido el préstamo, si se evidenciase el incumplimiento doloso de lo establecido en el presente artículo, el beneficiario/a deberá de reintegrar la cantidad concedida como ayuda para la compra de la vivienda, mas los intereses que procedan teniendo como referencia los intereses que se consideren en el mercado para el préstamo de vivienda.

Las posibles obligaciones tributarias del solicitante derivadas de la concesión de estas ayudas serán a cargo del mismo.

*Tercera:* No podrán efectuarse simultáneamente solicitudes de ayuda para adquisición de vivienda habitual y de anticipos sin interés.

#### Artículo 75.—*Concesión de anticipos sin interés*

1. Se concederán anticipos equivalentes a 5,5 mensualidades del sueldo base del escalón 5, a reintegrar sin interés, en las 88 pagas correspondientes a 5,5 años. El reintegro del préstamo será opcional a menor plazo.

2. Se concederán, como norma general, 8 préstamos de este tipo al año. No obstante serán atendidas más solicitudes en la medida que no sobrepasen la cuantía destinada a este fin.

3. Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoaren probaldia gaudituta izan behar da eta langile finkotzat edo plantillako langiletzat hartua izan behar da.

Eskaerak Langileen Batzordeak aztertuko ditu, eta ondoko irizpideen arabera emango ditu laguntzak:

- 1) Lehenetsuna, aldez aurretik ez duelako mota honetako laguntzarik jaso.
- 2) Lehendik onuraduna izan bada, emandako mota honetako laguntzak eta Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoaren zerbitzura emandako urteak zatitzetik ateratako koefiziente txikiena duenak izango du lehenetsuna.
- 3) Aurreko lerroaldeetako edozeinetan berdintasuna badago, soldatarik txikiena duenak izango du lehenetsuna.
- 4) Partzuergoaren plantillako zenbaitek elkarrekin eskatzen badute aipatutako laguntza helburu bakar baterako, jasoz gero, euren artean banatu beharko dute.

Aurrerakin hauek eskatzeko, mailegua zertan erabiliko den zehaztuko duen aitortpena eskatuko da. Era berean, behin mailegua jasota, eta gehienez ere hiru hileko epean, zertan erabili den egiaztatuko beharko da agiri bidez.

Maileguaren zenbatekoa ez da inola ere gastua baino handiagoa izango.

Ohiko etxebizitza erosteko eta interesik gabeko aurrerakinak emateko diru-laguntzetako zenbatekoak fondo batetik bestera eramatea proposatu ahal izango du Langileen Batzordeak, ekitaldi bakoitzean.

Laguntza hauek jasotzeak sor ditzakeen zerga-betebeharrak laguntza jaso duenaren kargura izango dira.

#### **76. artikulua.—Bizitza eta istripu aseguru**

Heriotza naturala dela-eta 37.690,90 euroko kalte-ordainak kontratatu dira, istripuagatik heriotza dela-eta 75.381,80 eurokoak eta zirkulazio-istripuagatik heriotza dela-eta 113.072,70 eurokoak.

Hitzarmenaren Jarraipen Batzordeak alternatibak aztertu ahal izango ditu, adierazitako gutxieneko prestazioak hobetu baina Partzuergoaren kargura gastu gehiago eragingo ez duten bideak aurkitzeko.

#### **77. artikulua.—Kultur eta kirol elkarte**

Plantillako langileen ekintza sozial, kultural eta dibertimenduzkoak artatu eta laguntzeko, Partzuergoak elkarte honetako jarduerak finantzatzen jarraituko du.

Enpresa Batzordeak hiru ordezkari izendatuko ditu Zuzendaritza Batzordeko kide izateko.

#### **78. artikulua.—Segurtasuna eta osasuna lanean**

1. Laneko Osasunari dagokion guztian, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko araudian ezarritakoa jarraituko da, eta behar diren baliabideak emango zaizkie enpresako Prebentzio Zerbitzuari, Segurtasun eta Osasun Batzordeari eta Prebentzioko ordezkariari, arlo honetako lan garrantzitsua aurrera eramanez ahal izateko. Prebentzio ordezkariak ez dute zertan Enpresa Batzordeko kide izan.

Laneko arriskuak prebenitzeko orduan, Partzuergoak behar diren xedapen eta neurri guztiak hartuko ditu, aplikazio orokorreko legezko arau eta aginduak behar bezala betetzeko. Eta hori, Partzuergoaren instalazioetan egiten diren lanen izaera eta ezaugarri berezien arabera.

2. Partzuergoak langileen esku jarriko ditu behar diren baliabide guztiak, langileek segurtasun eta osasun baldintzarik onenetan egin dezaten lan.

3. Partzuergoko langileak arreta handiz arituko dira, egiten dituzten lanetarako gomendatzen edo eskatzen diren segurtasun eta osasun neurriak dagokienez.

3. Será requisito imprescindible haber superado el periodo de prueba del Consorcio y ser considerado personal fijo o de plantilla.

Las peticiones serán estudiadas por la comisión de personal y se concederán con prioridad de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1) Prioridad por no haber sido beneficiario/a de estas ayudas con anterioridad.
- 2) En el caso de haber sido beneficiario/a con anterioridad tendrá prioridad el que posea menor coeficiente resultante de dividir el número de este tipo de ayudas concedidas entre el número de años de servicio en el Consorcio Aguas Bilbao Bizkaia.
- 3) En caso de igualdad en cualquiera de los apartados anteriores, tendrá prioridad el personal que obtuviera menor salario.
- 4) Si se solicitara dicha ayuda de forma conjunta para un mismo fin, por varias personas de la plantilla del Consorcio, la ayuda será repartida entre ellos.

Para su solicitud se exigirá declaración indicando el destino que va a darse al préstamo. Igualmente, una vez percibido, y en el plazo máximo de tres meses deberá justificarse documentalmente su destino.

En ningún caso el importe del préstamo excederá al gasto objeto del mismo.

La Comisión de Personal propondrá en cada ejercicio la posibilidad de trasladar cantidades disponibles entre las ayudas para la adquisición de la vivienda habitual y los anticipos sin interés de un fondo a otro.

Las posibles obligaciones tributarias del solicitante derivadas de la concesión de estas ayudas serán a cargo del mismo.

#### **Artículo 76.—Seguro de vida y accidentes**

El importe de las indemnizaciones contratadas serán de 37.690,90 € por muerte natural, 75.381,80 euros en el supuesto de muerte por accidente y 113.072,70 euros por accidente de circulación.

Por la Comisión de Seguimiento del Convenio se podrán estudiar fórmulas alternativas que mejorando las prestaciones mínimas indicadas, no originen mayor costo a cargo del Consorcio.

#### **Artículo 77.—Agrupación cultural y deportiva**

Al objeto de atender y apoyar la realización de actividades de índole social, cultural y recreativa de los trabajadores de la plantilla, el Consorcio seguirá financiando las actividades propias de esta agrupación.

El Comité de Empresa designará tres representantes, para formar parte de su Junta Directiva.

#### **Artículo 78.—Seguridad y salud en el trabajo**

1. En todo lo concerniente a Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, dotando la Empresa al Servicio de Prevención, Comité de Seguridad y Salud, así como a los Delegados de Prevención de los medios necesarios para llevar a cabo la importante labor encomendada en esta materia. Los Delegados de Prevención no tendrán que ser necesariamente miembros del Comité de Empresa.

El Consorcio adoptará, respecto a la prevención de riesgos laborales, cuantas disposiciones y medidas sean pertinentes para dar el debido cumplimiento a las normas y preceptos legales de general aplicación, todo ello conforme a la especial naturaleza y características de los trabajos que se realizan en sus distintas instalaciones.

2. El Consorcio se obliga a poner al alcance de su personal los medios necesarios para que este pueda ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de seguridad y salud.

3. El personal del Consorcio extremarán su celo en el cumplimiento de cuantas medidas de seguridad y salud se recomienden o se exijan en la práctica de los distintos trabajos.

Lanean segurtasun eta higiene neurriak ez betetzea arau-hauste larritzat edo oso larritzat hartu ahal izango da, Hitzarmen hone-tan ezarritakoaren arabera.

4. Partzuergoko langile guztiek ardura osoz abisatu behar-ko diete beren nagusiei, baldin eta istripuak gertatzen badira edo erabiltzen dituzten makina, tresna, instalazio eta materialetan arris-kuak eta akatsak badaude. Hala egin ezean, eta biktimak edo kal-teak gertatuz gero, horren erantzule bihurtuko lirateke.

5. Istripua gertatu dela, makina batek akatsak izateko arris-kua duela edo istripu arriskua dagoela dioen abisua jasotzean (ahoz edo idatziz), bitarteko aginteak arrisku edo akats hori saihesteko erremedioa jarriko du. Era berean, parte emango zaio nagusia-ri, edo, Partzuergoko dagokion Zuzendaritzari edo Zerbitzu edo Sai-leko buruari. Horrek, era berean, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari emango dio gertatutakoaren berri.

#### **78.1. artikulua.—Segurtasun ekipoak. lokalak**

1. Partzuergoaren lantoki guztietan larrialdietarako botikin bat egongo da, istripua izan dutenei tratamendu azkarra emateko behar den guztiarekin.

Behar den neurrian erabili beharko dira elementu horiek, eta, edozelan ere, larrialdi kasuetan, istripua izan duen langilea osa-sun zentrorik hurbilenekora joan beharko da, edo, bestela, Osaki-detzako, Laneko Mutualitateko... zentzora, lesioak hala eskatzen duenean.

2. Partzuergoak kontserbazio eta segurtasun baldintza per-fektuetan mantendu beharko ditu babes indibidualleko ekipo guz-tiak (kaskoak, eskularruak, segurtasun botak, arnesak, babeserako betaurrekoak eta abar), eta langileek derrigorrez eta ezinbestean erabili beharko dituzte. Gainera, langileek derrigorrez eta idatziz eman beharko diete euren nagusiei edozein matxura, gorabehera edo aka-tsen berri.

3. Laneko lokalek argiztapen, aireztapen eta temperatura bal-dintza egokiak izango dituzte, langileek ingurumen egoera egokian egin dezaten lan.

4. Partzuergoak egokitutako lekuak eskainiko dizkie langileei, bertan jan dezaten eta higiene arloko beharrianak egin ditzaten; gainera, komunak eta duxak ere izango dira, eta leku horietan alda-tuko dituzte kaleko arropak, laneko arropak janzteko. Eta hori, oina-rrizko higiene arauen arabera, betiere.

5. Partzuergoko Prebentzio zerbitzuek Laneko Arriskuak Pre-bentzeari buruzko araudia betetzeko neurriak eta ardura aplika-tuko dute, batez ere, espazio itxiztat har daitezkeen lekuetan lan-gileak babesteari dagokionez. Langileei ez zaie baimenik emango bertara sartzeko, aurretik egiaztatu barik gunearen atmosfera arnas-teko modukoa dela eta ez dela toxikoa edo kaltegarria, bai eta beha-rezkoak diren baliabideak dituela ere. Horretarako, Prebentzio Zer-bitzuek adierazitakoa beteko da.

#### **78.2. artikulua.—Lanerako arropa**

1. Lana kanpoan egiten duten Irakurketa eta Kobrantzako lan-gileei, menpeko langileei, langile operarioei eta teknikariei euren lanari dagozkion uniformeak edo laneko arropak emango zaizkie.

2. Hitzarmenaren Jarraipenerako Batzordeak erabakiko du zeintzuk diren lanpostu bakoitzari eman beharreko laneko arropak, kopurua eta iraupena.

3. Aurreko artikuluko zerrendan sartuta ez dauden langileei laneko arropa ematea erabaki ahal izango du Partzuergoak, eta, kasu horretan, arropa kopurua eta iraupena zehaztuko dira.

#### **79. artikulua.—Langileen batzordea**

Partzuergoak eta Enpresa Batzordeak ordezkari kopuru ber-bera izendatuko dute, eta horiek guztiek osatuko dute Batzordea; ordezkariak ordezkari-tza duten atal sindikal adina izango dira. Lan-gileen buruak lagunduko die, idazkari legez. Akordioen berri emango zaio Zuzendaritza Batzordeari, hurrengo batzarrean.

El incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo podrá ser considerado como falta grave o muy grave, a tenor de lo establecido en el presente Convenio.

4. Todo el personal del Consorcio deberá avisar con la máxi-ma diligencia a su Jefe inmediato de los accidentes, riesgos y defec-tos de las máquinas, herramientas, instalaciones y material que usen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiere lugar en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños.

5. Al recibir el aviso verbal o parte escrito de un accidente o riesgo de que se produzcan defectos de funcionamiento de una máquina o peligro de accidente, dispondrá el mando intermedio correspondiente el remedio inmediato que suprima el riesgo o imper-fección advertida, pasando un parte a su jefe inmediato o, en su defecto, a la Dirección correspondiente del Consorcio o a su Jefe de Servicio o Departamento, quien a su vez dará traslado inme-diato al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

#### **Artículo 78.1.—Equipos de seguridad. locales**

1. En todos los centros de trabajo del Consorcio existirá un botiquín de urgencia con todo lo necesario para un rápido trata-miento de los accidentados.

Deberá usarse de estos elementos en la medida que sea nece-saria y, en todo caso, el accidentado deberá acudir al centro sani-tario más próximo en caso de urgencia o al correspondiente esta-blecimiento de Osakidetza, Mutua de Trabajo..., cuando la índole de la lesión así lo reclame.

2. Todos los equipos de protección individual, tales como cas-cos, guantes, botas de seguridad, arneses, gafas de seguridad, etc.; serán proporcionados y mantenidos por el Consorcio en per-fectas condiciones de conservación y seguridad, siendo obliga-torio e ineludible su utilización y uso por parte del personal, el cual estará obligado, además, a cuidarlo y a poner en conocimiento de sus superiores, por escrito, cualquier avería, anomalía o defecto que observe.

3. Los locales de trabajo reunirán adecuadas condiciones de iluminación, ventilación y temperatura, para que el personal trabaje en las debidas condiciones ambientales.

4. El Consorcio facilitará al personal operario lugares acondicionados donde puedan efectuar sus comidas, necesidades higié-nicas, lavabos y duchas, así como para realizar sus cambios de ropa ordinaria por la de faena o trabajo, todo ello dentro de las nor-mas elementales de higiene.

5. Por los servicios de Prevención del Consorcio se exten-derá la aplicación de medidas y precauciones derivadas del cum-plimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Labora-les, especialmente en lo referente a protección del personal en aquellos lugares que puedan considerarse espacios confinados. No deberá permitirse la entrada a los mismos al personal sin ase-gurarse que la atmósfera del recinto es respirable y no tóxica ni nociva y que se dispone de los medios necesarios, para lo cual se atenderá a lo indicado por los Servicios de Prevención para cada caso.

#### **Artículo 78.2.—Ropa de trabajo**

1. Al personal de Lectura y Cobranza, Subalterno, Personal Operario y Técnico que realiza habitualmente su jornada laboral en el exterior se le facilitarán los uniformes o ropa de trabajo corres-pondientes a su función.

2. El periodo de duración de las prendas de trabajo, su núme-ro y puestos de trabajo a los que haya de concederse se determinará por la Comisión de Seguimiento del Convenio.

3. Podrá acordarse por el Consorcio que se facilite ropa de trabajo a personal no incluido en la relación del artículo anterior, señalándose, en este caso, el número de prendas y su duración.

#### **Artículo 79.—Comisión de personal**

Estará constituido por el mismo número de miembros desig-nados por el Consorcio, que representantes del Comité de Em-presa, siendo éstos tantos como secciones sindicales tengan repre-sentación en dicho comité. Estarán asistidos por el Jefe de Personal en funciones de Secretario. De sus acuerdos será infor-

Hain zuzen ere, Zuzendaritza Batzordeak egokitzat hartutako erabakiak hartuko ditu, eta, ondoren, Enpresa Batzordeari jakinaraziko dizkio.

## VIII. KAPITULUA

## ENPRESA BATZORDEA ETA ZENTRAL SINDIKALAK

**80. artikulua.—Enpresa batzordea**

Enpresa Batzordearen eginkizunei dagokienez, gai honi buruz Langilearen Estatutuak xedatzen duena hartuko da aintzat. Partzuergoko langileek hamabi ordu izango dituzte urtean lanaldiko orduetan Enpresa Batzordeak deitutako bileretara joateko, baina, betiere, behar-beharrezko eta premiazko zerbitzuak eten gabe.

Jarduera sindikalaren eraginez Enpresa Batzordeak izan ditzakeen gastuak Partzuergoak ordainduko ditu, baina aurretiaz agiri bidez egon behar dute justifikatuta eta baimena izan behar dute. Kasu honetan ere, gainerako aurrekontu-gastuek dituzten izapideak egin beharko dira.

**80.1. artikulua.—Ordutegien kreditua eta lokalak**

Enpresa Batzordeko kideek eta ordezkari sindikalek hileko orduen kreditu ordaindua izango dute; hain zuzen ere, hilean 40 ordukoa izango da, eta ordezkaritza funtzioak egiteko emango da kreditu hori.

Partzuergoak lokal egokiak emango dizkie Enpresa Batzordeari eta zentral sindikalei, euren funtzioak garatu ditzaten.

**81. artikulua.—Zentral sindikalak**

Askatasun Sindikalari buruzko 11/1985 Lege Organikoak, abuztuaren 2koak, ezartzen duena aplikatuko da.

Langileen Estatutuaren 68. artikuluan xedatutakoarekin bat etorriz, Enpresa Batzordeko kideen eta, hala badagokio, ordezkari sindikalen orduak kide bakar batean metatu ahal izango dira; edozein ere, ezin izango du gehienekoa gainditu, eta kide hori ordezkatu egin ahal izango dute lanean, soldataren kalterik gabe.

**82. artikulua.—Afiliatu ez direnen elkarteak**

Afiliatu ez direnen elkarteek, emandako botoen %10 lortu dute-nek, lehenago aipatutako eskubide berberak izango dituzte.

## IX. KAPITULUA

## EUSKALDUNTZEA ETA ALFABETATZEA

**83. artikulua.—Euskararen erabileraren normalizazioa**

Erakunde Publikoa den aldetik, Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, Partzuergoak 86/1997 Dekretua aplikatzeko ahalegina egingo du. Dekretu horrek Euskal Autonomia Erkidegoko herri administrazioetan euskararen erabilera normalizatzeko prozesua arautzen du.

Partzuergoak Euskararen Erabilera Normalizatzeko Plan propioa egingo du, eta Hizkuntza Politikarako Sailburuordetzan aurkeztuko du.

Planak ontzat jotzen dituen baliabide eta neurriak modu arrazional eta orekatuan ezarriko dira, langileei euskara ikasteko aukera emateko.

Normalizazio Plana definituta, langileen euskalduntzea irizpide hauen arabera izango da:

a) Konpentsazio eta laguntza erregimena, langileak euskalduntzeko.

Nahitaezko data duen hizkuntza eskakizuna esleitutako lanpostu bateko langile finkoak, ez badu eskatutako hizkuntza eskakizuna egiaztatu, eskubidea eta erabateko lehentasuna izango du horretarako finkatutako ikastaroetara joateko, trebakuntza plan indibidualizatuaren arabera: ikastaroa erabat doakoa izango da eta horri eskainitako denboraren %100 konpentsatuko da.

mado el Comité Directivo en su reunión inmediata posterior, quien adoptará las resoluciones que estime pertinentes, trasladando su contenido al Comité de Empresa.

## CAPÍTULO VIII

## COMITÉ DE EMPRESA Y CENTRALES SINDICALES

**Artículo 80.—Comité de empresa**

Por lo que respecta a las funciones del Comité de Empresa se remite a lo que establece sobre el particular el Estatuto de los Trabajadores, concediéndose al personal del Consorcio hasta un total de doce horas anuales, para asistir a asambleas convocadas por el Comité de Empresa durante la jornada laboral, manteniendo sin interrupción los servicios necesarios o urgentes.

Los gastos que como consecuencia de la actividad sindical se originen al Comité de Empresa serán abonados por el Consorcio previa justificación documental y consiguiente autorización, siguiendo el mismo trámite que en los restantes gastos presupuestarios.

**Artículo 80.1.—Crédito horario y locales**

Los miembros del Comité de Empresa, así como los delegados sindicales dispondrán de un crédito horario mensual retribuido las horas mensuales legalmente establecidas, para el desarrollo de sus funciones de representación.

El Consorcio facilitará al Comité de Empresa y a las centrales sindicales locales idóneos para el cumplimiento de sus funciones.

**Artículo 81.—Centrales sindicales**

Será de aplicación, lo establecido en la Ley Orgánica 11/1.985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

De conformidad con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, y en su caso, de los delegados sindicales, en uno de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

**Artículo 82.—Agrupaciones de no afiliados**

Las agrupaciones de no afiliados, que obtengan el 10% de los votos emitidos, tendrán los mismos derechos señalados anteriormente.

## CAPÍTULO IX

## EUSKALDUNIZACIÓ Y ALFABETIZACIÓ

**Artículo 83.—Normalización del uso del euskera**

En su calidad de entidad pública, durante la vigencia de este convenio, el Consorcio profundizará en la aplicación del Decreto 86/1997 por el que se regula el proceso de normalización del uso del euskera en las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El Consorcio elaborará su propio Plan de Normalización del uso del euskera, y lo someterá a la consideración de la Viceconsejería de Política Lingüística.

Los recursos y medidas que contemple el Plan se dispondrán de manera racional y equilibrada con el fin de desarrollar y capacitar al personal en el conocimiento del euskera.

Una vez definido el Plan de Normalización, la euskaldunización del personal se regirá por los siguientes criterios:

a) Régimen de compensaciones y ayudas para la euskaldunización del personal.

El personal laboral fijo cuyo puesto de trabajo tenga asignado un perfil lingüístico con fecha de preceptividad y no haya acreditado el perfil requerido tendrá derecho y prioridad absoluta a acudir a los cursos que a tal fin se establezcan de acuerdo con su plan de formación individualizado, con gratuidad total y compensación del 100% del tiempo destinado a los mismos.

Nahitaezko datarik ez duen hizkuntza eskakizuna esleitutako lanpostu bateko langile finkoak, ez badu eskatutako hizkuntza eskakizuna egiaztatu, aukera izango du horretarako finkatutako ikastaroetara joateko, trebakuntza plan individualizatuaren arabera: ikastaroa erabat doakoa izango da eta horri eskainitako denboraren %50 konpentsatuko da.

Urtebete baino gehiagoko iraupena izango duela aurreikusten den aldi baterako kontratupeko langileak, ez badu bere lanposturako eskatutako hizkuntza eskakizuna egiaztatu, aukera izango du horretarako finkatutako ikastaroetara joateko, trebakuntza plan individualizatuaren arabera: ikastaroa erabat doakoa izango da eta horri eskainitako denboraren %50 konpentsatuko da.

b) Euskara ikastaroetarako lizentziak emateko lehentasunak.

Partzuergoak antolatutako euskara ikastaroetara sartzeko lizentziak emateko orduan, hauek izango dira lehentasunerako irizpideak:

- Derrigorrezkotasun data duten hizkuntza eskakizuna esleitutako lanpostuetako langileak, ez badute eskakizuna egiaztatu.
- Derrigorrezkotasun datarik ez duten hizkuntza eskakizuna esleitutako lanpostuetako langileak, ez badute eskakizuna egiaztatu.
- Derrigorrezkotasun data duten hizkuntza eskakizuna esleitutako lanpostuetako langileak, eskakizuna egiaztatu badute.
- Derrigorrezkotasun datarik ez duten hizkuntza eskakizuna esleitutako lanpostuetako langileak, eskakizuna egiaztatu badute.
- Trebakuntza linguistikoa hasiko den langileak trebakuntza individualizatuko plana izan beharko du. Plan individualizatu trebakuntza linguistikoaren planifikazioaren zerbitzupeko tresna denez, euskara ikastaroetara joateko lizentziak eman baino lehenagoko urratsa da. Ondorioz, dagokion trebakuntza plan individualizatu ez duten eskaeren baimenek ezin izango dute izapidetzeko onarpenik jaso.

Baimena ematean, kontuan hartuko da, hala dagokionean, eskaerazaleak aurretiaz izandako trebakuntza linguistikoko prozesuen aprobetxamendu maila.

Ikastaroen eskaintza, eskaeren kudeaketa eta euskara ikastaroekin erlazionatutako beste zenbait puntu.

Partzuergoak, dituen aurrekontuen barruan, trebakuntza jardura hauek eskainiko ditu:

Estandarra: trebakuntza Partzuergoko bulegoetan emango da, Trebakuntza Planean ezarritako modulazioarekin.

Euskaltegiak joatea: ikastaroak, egunean 2 orduko moduluetan.

Udako ikastaro trinkoak (Barnetegiak): ikastaroak Partzuergotik kanpo emango dira, eta bi edo hiru asteko iraupena izango dute.

HAEEren ikastaroak: HAEEk antolatutakoak dira, zenbait aldaerarekin:

- Barnetegi erregimeneko ikastaro trinkoak, edo egunean 5 orduko ikastaro trinkoak, astelehenetik ostiralera.
- Ikastaroak, egunean 2 orduko moduluetan.
- Lanean euskararen erabilera sustatzeko ikastaroak, lan-tresnak eta kontsultarako instrumentuak emanez langileei, lanpostuari dagozkion funtzioak ele bitan bete ahal izan ditzaitez. Hizkera administratiboaren sinplifikazioa, testuen idazketa eta zuzenketa, idazketa teknikak, ahozko diskurtsoa eta abar izango dira ikastaro horien oinarriak.
- Modulu zehatzak: Partzuergoko bulegoetan ematen diren moduluak dira, eta horien helburua da euskara lanerako hizkuntza bihurtzea.

El personal laboral fijo cuyo puesto de trabajo tenga asignado un perfil lingüístico sin fecha de preceptividad y no haya acreditado el perfil requerido podrá asistir a los cursos que a tal fin se establezcan de acuerdo con su plan de formación individualizado, con gratuidad total y compensación del 50% del tiempo destinado a los mismos.

El personal laboral temporal con contrato de duración prevista superior al año que no haya acreditado el perfil definido para el puesto de trabajo que esté desempeñando podrá asistir a los cursos que a tal fin se establezcan de acuerdo con su plan de formación individualizado, con gratuidad total y compensación del 50% del tiempo destinado a los mismos.

b) Prioridades para la concesión de licencias para cursos de euskera.

Los criterios de prioridad para la concesión de licencias para el acceso a los cursos de euskera organizados por el Consorcio, serán los siguientes:

- Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico con fecha de preceptividad y que no lo hayan acreditado.
- Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico sin fecha de preceptividad y que no lo hayan acreditado.
- Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico con fecha de preceptividad y que lo hayan acreditado.
- Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico sin fecha de preceptividad y que lo hayan acreditado.
- El personal que vaya a acceder a la formación lingüística deberá contar con un plan de formación individualizado. Dado que el plan individualizado es un instrumento al servicio de la planificación de la formación lingüística, constituye un paso previo a la concesión de licencias para el acceso a los cursos de euskera. En consecuencia, no se podrán admitir a trámite autorizaciones de solicitudes que no cuenten con el correspondiente plan individualizado de formación.

En la concesión de la autorización se tendrá en cuenta, en su caso, el grado de aprovechamiento del proceso de formación lingüística llevado a cabo previamente por la persona solicitante.

Ofertas de cursos, gestión de solicitudes y otros aspectos relacionados con los cursos de euskera.

El Consorcio, dentro de sus disponibilidades presupuestarias, ofertará los siguientes tipos de actividades formativas:

Estándar: La formación se imparte en las dependencias del Consorcio, con la modulación que se establezca en el Plan de Formación.

Asistencia a euskaltegis: Cursos en módulos de 2 horas diarias.

Cursos intensivos de verano (barnetegis / internados): las clases se imparten fuera del Consorcio y tienen una duración de dos o tres semanas.

Cursos del IVAP: son aquellos organizados por el IVAP con las siguientes variantes:

- Cursos intensivos en régimen de internado, o cursos intensivos de 5 horas diarias, de lunes a viernes.
- Cursos en módulos de 2 horas diarias.
- Cursos específicos tendentes a fomentar el uso del euskera en el trabajo, proporcionando herramientas de trabajo e instrumentos de consulta al personal, a fin de facilitar el desempeño bilingüe de las funciones del puesto de trabajo. Estos cursos versarán sobre temas como la simplificación del lenguaje administrativo, redacción y corrección de textos, técnicas de escritura, el discurso oral, etc.
- Módulos específicos: son módulos que se imparten en las dependencias del Consorcio y cuya finalidad es convertir el euskera en lengua de trabajo.



- Multimedia: autoikasketa sistemen bidezko trebakuntza linguistikoa bakarrik ahalbidetuko da, modu ordezkatzailan, eskola presentzialetara modu normal eta jarraituan joatea ezinezkoa dela frogatzen duten arrazoiak badaude.

Euskara ikastaro horietara joateak lanerako denboraren konpentsazioa dakar, a) atalean adierazitakoaren arabera. Ondorioz, ikastaroetara ez joatea eta berandu joatea justifikatu egin behar dira Giza Baliabideen Zuzendariordetzan.

Egokitutako ordutegien kontratazioak izapidetuko dira, laneko ordutegietako euskara ikastaroetarako emango diren baimenen arabera.

Interesdunek Giza Baliabideen Zuzendariordetzara bidaliko dituzte euskara ikastaroetarako eskaerak, eta horrek, era berean, Gerentearen aurrean izapidetuko ditu, ezarritako irizpideen arabera ebazpena emateko.

Sailek bermatuko dute euskara ikastaroetan matrikulatutakoek oporrak egutegira egokitzea, inork ez dezan hutsik egin.

Partzuergoak ikastaroen ahalik eta hedapen eta publizitate handiena bermatzen du, eta hori iragarki eta komunikazioen bitartez egingo da.

d) Ahalegin konpartituaren printzipiopean garatutako euskalduntzea.

Lanpostuari dagokion hizkuntza eskakizuna albo batera utzita, bertako langileak euskara ikastaroak egiten baditu lanalditik kanpora, Partzuergoak ordainduko dizkio matrikula gastuak eta, hala beharko balitz, Barnetegiko gastuak. Erregimen honetan jarraitzeko, nolabaiteko aprobetxamendu maila eman behar da. Maila hori trebakuntza plan individualizatuarekin batera finkatu eta kontrastatuko da. Eskaera horiek Partzuergoaren aurrekontuen barruan asetzeko lehentasunak b) atalean jasotakoak izango dira.

Era berean, laneko ordutegitik kanpora euskara ikastaroak egiten dituzten pertsonak (gutxienez egunean ordu biko iraupenarekin edo lanalditik kanpoko barnetegi erregimeneko ikastaro batean) baimen ordaindu baterako eskubidea izango dute, albo batera utzita gastuen ordainketa, aurreko lehenaldetako terminoetan. Baimen hori Hizkuntza Eskola Ofizialetako ikastaroetarako ere onartuko da, iraupena egunean ordu bitik beherakoa balitz ere. Baimen honen iraupena a) atalean finkatutakoa izango da.

Udako ikastaro trinkoetara joanez gero, gehienez ere ikastaroko hiru asteko asistentzia konpentsatuko da urtean. Konpentsazioak Partzuergoko lan egutegiaren arabera egingo dira, hau da, lanegunak baino ez dira konpentsatuko.

Baimen hau emateko, nolabaiteko aprobetxamendua lortu behar da, trebakuntza plan individualizatuaren arabera. Hizkuntza Eskola Ofizialean egindako ikasketetarako, ikastaro bakoitzeko probak gainditu edo ez gainditu izanarekin neurtuko da aprobetxamendua.

Ezin izango da baimena eman, harik eta, ikastaro bakoitza amaituta, pertsona bakoitzari buruzko aprobetxamendu irizpideen bete-arazpenari dagokion informazioa jaso arte.

Edozelan ere, konpentsazioak emateko erregimena zerbitzuaren beharizanez menpe egongo da.

## X. KAPITULUA BERDINTASUN PLANA

### 84. artikulua.—*Berdintasun plana*

1. Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoak enpresako Berdintasun Plana ezartzeko eta garatzeko lanekin jarraituko du.

Xede horretarako, emakumeen eta gizonen artean laneko diskriminazio mota oro saihesteko neurriak hartuko dira; neurri horiek laneko araudian zehazten den plantillako ordezkariarekin negoziatu eta adostu beharko dira.

- Multimedia: La formación lingüística mediante sistemas de autoaprendizaje se posibilitará subsidiariamente únicamente en aquellos supuestos en los que existan motivos probados que impidan la asistencia normal y continuada a las clases de carácter presencial.

La asistencia a estos cursos de euskera supone la compensación por tiempo de trabajo conforme a lo indicado en el apartado a). En consecuencia, las faltas de asistencia y puntualidad a los cursos, deberán ser justificadas ante la Subdirección de Recursos Humanos.

Se tramitarán las contrataciones de sustitución que se consideren oportunas, en función de las autorizaciones concedidas para los cursos de euskera en horario laboral.

Las personas interesadas dirigirán las solicitudes para cursos de euskera a la Subdirección de Recursos Humanos que, a su vez, las tramitará ante el Gerente para su resolución conforme a los criterios establecidos.

Los Departamentos garantizarán que quienes estén matriculados en los cursos de euskera adecuan sus vacaciones al calendario de los mismos, de suerte que no se produzcan ausencias.

El Consorcio garantizará la máxima difusión y publicidad de los cursos, que se articulará a través de anuncios y comunicaciones.

d) Euskaldunización bajo el principio de esfuerzo compartido.

Al personal que, con independencia del perfil lingüístico que tenga asignado su puesto de trabajo, realice cursos de euskera fuera de la jornada laboral, le serán sufragados por el Consorcio, los gastos de matrícula y, en su caso, los de estancia en internado. La continuidad en este régimen estará condicionada al logro de cierto nivel de aprovechamiento que, en su caso, será fijado y contrastado con su plan de formación individualizado. Las prioridades para atender a estas demandas dentro de los límites presupuestarios del Consorcio serán las recogidas en el apartado b).

Asimismo, aquellas personas que realizaran cursos de euskera fuera del horario laboral de al menos 2 horas diarias de duración, u optaran por asistir a un curso en régimen de internado fuera de su jornada laboral, se les reconocerá derecho a disfrutar un permiso retribuido, con independencia del abono de gastos, en su caso, en los términos del párrafo anterior. Este permiso se reconocerá también para los cursos de la Escuela Oficial de Idiomas, aunque su duración fuera inferior a las dos horas diarias. La duración de este permiso será la establecida en el apartado a).

En el caso de asistencia a cursos intensivos de verano, se compensará, como máximo la asistencia a tres semanas de curso al año. Las compensaciones se harán según el calendario laboral del Consorcio, es decir, se compensarán únicamente los días laborables.

La concesión de este permiso estará condicionada al logro de cierto nivel de aprovechamiento conforme a su plan de formación individualizado. Para los estudios realizados en la Escuela Oficial de Idiomas dicho aprovechamiento será el resultado de aprobado en las pruebas de los cursos correspondientes.

No cabrá la concesión de este permiso hasta tanto, una vez finalizado cada curso, se proceda a trasladar la información correspondiente al cumplimiento de los criterios de aprovechamiento en relación con cada persona.

En todo caso se subordinará a las necesidades del servicio el régimen de disfrute de las compensaciones.

## CAPÍTULO X PLAN DE IGUALDAD

### Artículo 84.—*Plan de igualdad*

1. El Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia, continuará con las tareas de implementación y desarrollo de su Plan de Igualdad en la empresa.

A tal fin se profundizará en la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán ser negociadas y acordadas con los representantes de la plantilla en la forma que se determina en la legislación laboral.

Beraz, hitzarmen honek eta bere aplikazioak eragindako aldeek aukera berdintasunaren eta sexu, egoera zibil, adin, arraza edo gizarte baldintzagatiko bazterketa ezaren printzipioak sustatzeko konpromisoa hartzen dute.

Gainera, konpromiso horren ondorioz, emakume eta gizonen arteko berdintasuna oztopatzen duten elementuak ezabatu egin behar dira, eta ekintza positiboak edo beharrezko neurriak sustatu behar dira, bazterketa egoera posibleak zuzentzeko.

2. Aukera Berdintasunerako Batzorde Paritarioa Partzuergoko langileek osatzen dute, eta Hitzarmenaren alde sinatzaileek kopuru berean izendatutakoak dira. Batzordeak Berdintasun Planaren jarraipen eta ebaluazio lanak egiten jarraituko du.

Partzuergoak behar diren eta egokiak diren baliabide guztiak jarriko ditu Batzorde honen esku, lana behar bezala egin dezan.

#### **85. artikulua.—Eraso kasuetarako prebentzioa eta protokoloa**

1. Pertsona guztiek dute errespeturako eskubidea eta euren duintasuna aintzat hartua izateko eskubidea. Printzipio horretatik abiatuta, Erakunde honek prebentzioaren arloan lan egiteko ardua eta konpromisoa agertzen du, langileen artean sexu erasorik edo eraso moralik eman ez dadin.

2. Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002ko irailaren 23ko 2002/73/CE Zuzentarauaren arabera, hauxe da «sexu eraso»: nahi ez den eta sexu kutsukoa den edozein jarrera ahozko, ez-ahozko edo fisikoki ematen den egoera, zeinaren helburua edo efektua baita pertsona baten duintasunaren aurka egitea, batez ere sortzen den giroa larderiazkoa, etsaitasunezkoa, iraingarria, umiliagarria edo mingarria denean.

3. Berdintasunerako Batzordeak jarraitu beharreko ekintza-protokoloetarako proposamenak landuko ditu. Protokolo horiek beharrezkoak dira gerta daitezkeen egoera posibleak antzemateko, eta eraso jarrerak saihesten lagundu behar dute, edozein delarik ere eraso mota hori (sexu eraso edo eraso moralak).

Partzuergoak behar den babesa eta trebakuntza eskainiko du, laneo erasoak identifikatu, prebenitu eta salatzeke. Era berean, Batzordearen lanen ondorioz onartzen den protokoloa zabalduko du.

### **XI. KAPITULUA**

#### **HUTSEGITEAK ETA ZIGORRAK**

#### **86. artikulua.—Hutsegiteen kalifikazioa**

Partzuergoko Zuzendaritzak zigortu egin ahal izango ditu bertako langileak, ondorengo artikuluetan ezarritako hutsegite eta zigoren graduazioaren arabera.

#### **87. artikulua.—Hutsegiteen graduazioa**

Langileek egindako hutsegiteak arintzat, larritzat edo oso larritzat hartuko dira, duten garrantziaren eta larritasunaren arabera.

#### **88. artikulua.—Hutsegite arinak**

Honakoak hartuko dira hutsegite arintzat:

- Hilabete beraren barruan, puntualtasun hutsegite errepikatuak, justifikatu gabeak, gehienez ere hiru aldiz gertatutakoak.
- Lanera ez joatearen arrazoiaren berri aldeztu aurretik ez ematea edo, bestela, txandaren hasieran ere ez ematea. Eta hori, gertatutakoa ezinbestean gertatu ez bada edo horren berri ematea ezinezkoa izan dela egiaztatzen ez bada.
- Antolakuntzan kalte larriak sortzen badira edo kalte horiek errepikatzen badira, lankideei arazoak sortzen bazaizkie edo behar ez diren kostuak sortzen badira, hutsegite hori larritzat hartu ahal izango da.
- Zerbitzua justifikaziorik gabe lagatzea. Horren ondorioz nola-baiteko kalterik sortuko balitz aie enpresari, erabiltzaileei edo lankideei, edo horrek istripuren bat eragingo balu, arau-hauste hori larritzat edo oso larritzat hartu ahal izango litzateke, kasuen arabera.
- Materialaren kontserbazioan izandako hutsegite txikiak.

Por tanto, las partes afectadas por este convenio y en su aplicación se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza o condición social.

Este compromiso conlleva igualmente remover los obstáculos que pudieran incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres así como impulsar la puesta en marcha de la acción positiva ó medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

2. La Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades integrada por personal del Consorcio y designados a partes iguales por las partes firmantes del presente Convenio, proseguirá desarrollando sus tareas de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El Consorcio pondrá a disposición de esta Comisión los medios necesarios y adecuados para la realización de sus funciones.

#### **Artículo 85.—Prevención y protocolo para supuestos de acoso**

1. Partiendo del principio que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, esta Institución manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral del personal.

2. De acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, se entiende por «acoso sexual» la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3. La Comisión para la Igualdad elaborará propuesta de protocolos de actuación a seguir necesarios para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades: acoso sexual y acoso moral.

El Consorcio proporcionará apoyo y formación necesarios para identificar, prevenir y denunciar el acoso en el trabajo. Asimismo divulgará el protocolo que resulte aprobado como consecuencia de los trabajos de la Comisión.

### **CAPÍTULO XI**

#### **FALTAS Y SANCIONES**

#### **Artículo 86.—Calificación de las faltas**

El personal del Consorcio podrá ser sancionado por la Dirección del mismo de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

#### **Artículo 87.—Graduación de faltas**

Toda falta cometida por el personal se clasificará, atendiendo a su importancia y transcendencia en leve, grave y muy grave.

#### **Artículo 88.—Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Faltas repetidas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada, en número no superior a tres.
- No notificar con carácter previo o, en su caso, al inicio del turno, la razón de la ausencia al trabajo, salvo por causa de fuerza mayor o en el caso de que se acredite la imposibilidad de haberlo hecho.
- La reiteración o la causa de perjuicios organizativos graves, trastorno a compañeros o costes innecesarios, podrá hacer que esta falta sea calificada como grave.
- El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del mismo se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa, usuarios o a sus compañeros de trabajo o fuera causante de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy graves, según los casos.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.

- Txukuntasun eta garbitasun pertsonalik ez izatea.
- Hiru eguneko epean, bajaren edota altaren parterik ez aurkeztea. Lizentzietarako eskatzen diren egiaztagiria ez aurkeztea.
- Hilabeteko epean, eta justifikaziorik gabe, egun batean lanera ez joatea.
- Langileak Partzuergoari ez jakinaraztea ohiko etxebizitzaz aldatu dela.
- Familian izandako aldaketen berri behar den puntualtasunarekin ez ematea, Partzuergoko Langileen Administrazio egokia oztopatuz.
- Jendeari emandako arretan, behar den zuzentasun eta ardurarik gabe aritzea.
- Lanaldian zehar jolasean edo entretenimenduetan aritzea.

### 89. artikulua.—*Hutsegite larriak*

Honakoak hartuko dira hutsegite larritzat:

- Hogeita hamar eguneko epean, hiru aldiz baino gehiagotan joatea lanera justifikatu gabeko puntualtasunik gabe.
- 30 eguneko epean, bi egunez lanera ez joatea, justifikatu gabe.
- Nagusiek agindutakoa ez betetzea, laneko edozein arlotan. Puntu honen barruan sartzen dira lana arrazionalizatzeko metodo berriei uko egitea eta metodo horiek oztopatzea, laneko parteak eta asistentzia kontrolak ez betetzea, eta abar. Langileek agindua idatziz eta ahalik eta arinen jakinaraz dakie-la eska dezakete.
- 3 hilabeteko epean hutsegite arinak errepikatzea (puntualtasun eza izan ezik), nahiz eta izaera desberdineko hutsegiteak izan eta hitzeko ohartarazpena ez den zigorra egon bada.
- Lanean axolagabekeriak edo utzikeriak jokatzeko, zerbitzuaren martxa onari kalte eginez.
- Agintekeria, errespetu falta, iraina eta hitzeko tratu txarrak lankide, menpeko, nagusi, erabiltzaile edo lanarekin erlazioz aritutako hirugarrenekiko.
- Lanean ez dauden beste pertsona batzuk bertan daudelako itxurak egitea, haien izenean fitxatuz edo haien absentzia estaliz.
- Arduragabekeria lanean. Lanpostuari dagozkion funtzioak betetzeko behar diren Seguritasun eta Higiene Arauak ez betetzea. Menpekoen, lankideen edo hirugarrenen osasuna arriskuan jarritz gero, edo instalazioak matxura arriskuan jarritz gero, hutsegite hori oso larritzat hartu ahal izango da.
- Laneko arduragabekeriak hartuko da derrigorrezkoak diren seguritasun arropak eta tresnak ez erabiltzea.
- Era berean, arlo honetan aplikatu daitezkeen legedia ere kontuan hartuko da.
- Baimenik gabe, lanaldian zehar lan partikularrak egitea, eta Erakundearen tresnak, baliabideak edo instalazioak norberaren intereserako erabiltzea, lanaldiaren edota Partzuergoaren ordutegiaren barruan zein kanpoan eta horretarako baimenik ez denean.
- Ordaindutako jarduera profesional publiko edo pribatuak egitea, langilearen arduraldi eskusiboarekiko bateragarritasunari buruz Gerentziak eman beharreko baimena lortu gabe.
- Lanean behar bezalako arretarik gabe jokatzeko.
- Gaixotasuna edo istripua izan delako itxurak egitea. Era berean, hutsegitetzat hartuko da arrazoi horiengatik bajaran dagoen langileak baja egoera horretarako egokiak ez diren jarduerak edo lanak egitea. Baja edo istripua zein gaixotasuna luzatzeko egindako edozein manipulazio ere atal honetan sartzen da.

- Falta de aseo y limpieza personal.
- No presentar parte de baja y/o alta en el plazo de tres días. No aportar los justificantes exigidos para licencias.
- Faltar un día al trabajo sin causa justificada, en el plazo de 1 mes.
- No comunicar al Consorcio los cambios de domicilio habitual.
- No comunicar con puntualidad debida los cambios experimentados en la familia necesarios para la correcta administración de personal del Consorcio.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada de trabajo.

### Artículo 89.—*Faltas graves*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- Mas de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el período de treinta días.
- Faltar al trabajo dos días sin causa justificada en un período de 30 días.
- La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo así como la negativa a rellenar los partes de trabajo, control de asistencia, etc. El personal puede exigir que le sea notificada la orden por escrito a la mayor brevedad.
- La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de 3 meses y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- El abuso de autoridad, la falta de respeto, el insulto, los malos tratos de palabra hacia compañeros, subordinados o superior, usuarios o terceros relacionados con el trabajo.
- Simular la presencia de otras personas fichando por aquellas o encubriendo su ausencia.
- La imprudencia en acto de trabajo. El incumplimiento de las Normas de Seguridad de Higiene necesarias para la realización del trabajo asignado. Si pone en peligro la salud de los subordinados, de sus compañeros de trabajo o de terceros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
- Se considerará imprudencia en acto de servicio el hecho de no utilizar las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- Igualmente, aquellas que sean deducibles de la legislación aplicable en esta materia.
- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas, medios o instalaciones de la entidad, cuando ello ocurra dentro o fuera de la jornada de trabajo y/o del Consorcio, y no se contara con permiso para hacerlo.
- El ejercicio de actividades profesionales públicas o privadas retribuidas sin haber obtenido la autorización correspondiente de la Gerencia de compatibilidad con la dedicación exclusiva, en su caso, del trabajador.
- No prestar la atención debida al trabajo encomendado
- La simulación de enfermedad o accidente. También se entenderá que existe falta cuando el personal en baja por tales motivos realice actividades o trabajos impropios de su situación de baja. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja o accidente o enfermedad.

**90. artikulua.—Oso hutsegite larriak**

Honakoak hartuko dira oso hutsegite larritzat:

- Sei hilabeteko epean, 20 aldiz baino gehiagotan joatea lanea justifikatu gabeko puntualtasunik gabe, edo 30 aldiz urtebetean.
- Hitzarmen Kolektibo honetan Partzuergoak bateraezintzat jo dituen jarduerak egitea.
- Iruzurra, leialtasun eza edo konfiantza-abusua lanean.
- Lanean mozkortuta eta drogen kontsumoaren eraginpean egotea.
- Partzuergoari dagozkion gutun edo dokumentuen sekretua bortxatzea, edo Partzuergokoak ez diren pertsonen derri gorrezko erreserba duten datuen berri ematea.
- Istripu larriak sorraraztea, aitzakiarik gabeko axolagabekeria edo zabarkeriagatik.
- Lanpostua edo erantzukizuna justifikaziorik gabe abandonatzea.
- Lankideak, nagusiak, menpekoak, erabiltzaileak edo lanarekin erlaziozko hiru garrenak erasotzea.
- Laneko erasoak.
- Hutsegite larriak errepikatzea, nahiz eta izaera desberdineko hutsegiteak izan eta sei hilaren barruan zigortuak izan badira.
- Ebasketa edo lapurreta, bai Partzuergoari zein lankideei edo beste edozein pertsonari. Eta hori, Enpresaren egoitzen barruan edo, zerbitzuko lanetan izanez gero, beste edonon.

**91. artikulua.—Zigor prozedura. gaitasunak**

Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera zigorak jartze-ko eskumena Partzuergoarena da, Zuzendaritza Batzordearen bitartez. Eta hori, legaltasun eta tipikotasun printzipioengatik, aurkako zigor xedapenen atzeraeragintasun ezagatik eta aldeko zigor xedapenen atzeraeragintasunagatik, zigor eta zehapenen proporzionaltasunagatik eta horien aplikazioagatik, erruduntasunagatik eta errugabetasun presuntzioagatik.

Diziplinazko prozedura bat hastearen ondorioz, kriminaltasun zantzu argiak aurkitzen direnean, eten egingo da prozedura horren tramitazioa, eta dagozkion instantzia judizialei emango zaie horren berri.

Hutsegite larri eta oso larriengatik zigorren berri idatziz eman beharko zaio eragindako langileari, eta, bertan, zigorren eguna eta izandako gertakariak jaso beharko dira.

Hutsegiterik handiena edo txikiena zehazteko eta ezarri beharreko zigorra graduatzeko, irizpide hauek hartuko dira kontuan:

Hutsegitearen izaera eta gertakariak.

Inplikaturakoen partaidetza maila eta izan duten erantzukizuna.

Erakundeari eta erabiltzaileei edota hirugarrenei edota lankideei sortutako kalteak.

Errepikapena edo berrerorketa.

Hutsegite larriengatik edo oso larriengatik jartzen diren zigor guztien berri emango die Partzuergoak langileen ordezkari.

**92. artikulua.—Hutsegite arinak**

Partzuergoaren Gerentziak ezarriko ditu lana eta soldata eteten ez duten hutsegite arinengatik zigorak, ekitaldi bakarrean arazoitutako idazki baten bitartez. 5 egun balioduneko epean, eragindako langileak bere defentsarako egokitzen dituen alegazioak aurkeztu ahal izango ditu. Alegazio horiek 5 egun balioduneko epean onartu edo ukatuko dira, idatziz, eta, hala egin ezean, onartuta dau dela ulertuko da.

Lana eta soldata eteten duten hutsegite arinengatik zigorak ezartzeko, hutsegite larri eta oso larrietarako erabiltzen den prozedura bera erabiliko da.

**Artículo 90.—Faltas muy graves**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- Más de 20 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o 30 durante un año.
- Dedicarse a actividades que el Consorcio hubiera declarado incompatibles en este Convenio Colectivo.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados del Consorcio, o revelar a extraños al mismo datos de reserva obligada.
- Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.
- Abandonar el trabajo en puesto o situación de responsabilidad, sin justificación.
- La agresión hacia compañeros, superiores, subordinados, usuarios o terceros relacionados con el trabajo.
- El acoso laboral en el trabajo.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya sido sancionada dentro de un semestre.
- El hurto o robo, tanto al Consorcio 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.

**Artículo 91.—Procedimiento sancionador. Facultades**

Corresponde al Consorcio, a través del Comité Directivo, la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio, conforme a los principios de legalidad y tipicidad, irretroactividad de las disposiciones sancionadoras desfavorables y retroactividad de las favorables a los presuntos infractores, proporcionalidad de infracciones y sanciones así como de su aplicación, culpabilidad y presunción de inocencia.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento de las instancias oportunas judiciales.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá la comunicación por escrito al personal afectado, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Para la determinación de la mayor o menor falta, así como para graduar la sanción a imponer, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

Naturaleza de la falta y las circunstancias concurrentes

Grado de participación de los implicados y su responsabilidad.

Perjuicios ocasionados a la entidad y a los usuarios y/o terceros y/o compañeros de trabajo.

Reiteración o reincidencia

El Consorcio dará cuenta a los representantes del personal de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

**Artículo 92.—Faltas leves**

Las sanciones por faltas leves que no lleven aparejada la suspensión de empleo y sueldo se impondrán por la Gerencia del Consorcio mediante escrito razonado en un solo acto. En el plazo de 5 días hábiles el personal afectado podrá formular las alegaciones que considere convenientes en su defensa, que serán aceptadas o denegadas por escrito en un plazo de 5 días hábiles, considerándose aceptadas si así no se hiciese.

La imposición de una sanción por falta leve que lleve aparejada la suspensión de empleo y sueldos se realizará mediante el procedimiento utilizado para las faltas graves y muy graves.

**93. artikulua.—Hutsegite larriak eta oso larriak**

Lana eta soldata eteten duten hutsegite arinengatiko zigortarako eta hutsegite larri eta oso larrietarako, diziplinazko txosten bat tramitatu beharko da beti. Eta hori, interesdunaren audientzia printzipioaren eta eraginkortasunaren, azkartasunaren eta ekonomia prozesalaren arabera, eta ustez arduradunak direnen eskubide eta berme guztiak oso-osorik errespetatuz.

Kargu sindikalen bat edo ordezkartzako karguren bat duten langileek hutsegiteren bat egiten dutenean, zigor txostena legeak dioen moduan tramitatuko da.

**94. artikulua.—Hasiera fasea**

Diziplinazko txostenari Zuzendaritza Batzordearen aginduz emango zaio hasiera. Era berean, Zuzendaritza Batzordeak Gerentziari eskuordetu ahal izango dio eskumen hori.

Prozedurari hasierako idazki baten bitartez (kargu-orria) emango zaio hasiera, eta, bertan, honakoak egon beharko dira jasota, gutxienez:

- Zigortzekoak diren gertakarien kontakizuna.
- Ustez inplikatura dauden langileak.
- Izapidegilearen eta idazkariaren izendapena.
- Txostena irekiko dela onartzen duen ebazpena. Era berean, ebazpenak -izapidegileari aginduko dio ekintzei hasiera emateko, gertakariak argitzeko asmoz.

Kargu-orriaren berri berehala eta aldi berean emango zaie honakoiei:

1. Izapidegilea eta idazkaria.
2. Eragindako langileak.
3. Langileen ordezkariak eta ordezkari sindikalak.

Kargu-orria jaso ostean, izendatutako izapidegileak, hala badagokio, arrazoitutako idazki bidez alegatu beharko du ba ote dagoen legez aurreikusitako abstentzio-arrazoirik.

Era berean, eragindako langileek eta Enpresa Batzordeak, arrazoitutako idazki bidez, izapidegilearen izendapenaren aurkako ezezpena aurkeztu ahal izango dute.

Kasu bietan, hasierako idazkia jaso eta hurrengo 48 orduen barruan aurkeztu beharko dira alegazioak, eta Gerentziak 2 egunen buruan ebatzi beharko ditu.

**95. artikulua.—Garapen fasea**

Hutsegite larri eta oso larrien kasuan, eta behin Kargu-orria aurkeztuta, 15 egun balioduneko epea irekiko da, egokitatzat jotzen diren Deskargu-orriak edo Alegazioak aurkezteko.

Txostenari hasiera ematean, langileen ordezkariak edo ordezkari sindikalek edota abokatu batek laguntza eman ahal izango die eragindako langileei.

Langileen ordezkariak edo ordezkari sindikalek egokitatzat jotzen dituzten alegazioak aurkeztu ahal izango dituzte, bidezkoa bada eta lehen adierazitako epea amaitu baino lehen.

Hala eskatzen duten langileei audientzia emango zaie txostenean, eta langileen ordezkariak edota abokatuarekin batera agertu ahal izango dira bertara.

Txostena 15 eguneko epean amaitu beharko da, ebazpen proposamena eman arte. Epe hori hilabete 1era arte luzatu ahal izango da, horretarako arrazoa bidezkoa bada.

Ebazpena, gehienez ere, 30 eguneko epean eman beharko da, proposamenaren egunetik zenbatzen hasita.

**96. artikulua.—Amaiera fasea**

Prozesua amaituta, Zuzendaritza Batzordeak ebazpena emango du, eta, bertan, honakoak jaso beharko dira, gutxienez:

- Frogatutako gertakarien azalpen labor eta zehatza.
- Deskargu-orriaren balorazioa.
- Aplikatu beharreko legezko arauak.

**Artículo 93.—Faltas graves y muy graves**

Para las faltas leves con sanción de suspensión de empleo y sueldo y para las faltas graves y muy graves deberá tramitarse siempre un expediente disciplinario, conforme a los principios de audiencia al interesado, eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de los presuntos responsables.

Cuando el personal que desempeñe cargos sindicales o representativos comenta alguna falta, el expediente sancionador se tramitará de conformidad con lo legalmente establecido.

**Artículo 94.—Fase de incoación**

La incoación del expediente disciplinario deberá ser ordenada por el Comité Directivo que podrá delegar esta facultad en la Gerencia.

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

- Relato de los hechos susceptibles de sanción.
- Personal presuntamente implicado.
- Designación de Instructor y Secretario.
- Resolución acordando la apertura de expediente y ordenando al Instructor el inicio de las actuaciones que proceda en orden al esclarecimiento de los hechos.

Del Pliego de Cargos se dará traslado inmediato y simultáneo a:

1. Instructor y Secretario.
2. Personal afectado.
3. Representación de los Trabajadores y Sindical.

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

Igualmente el personal, afectado y el Comité de Empresa podrán realizar, también mediante escrito razonado, la recusación correspondiente contra el nombramiento de instructor.

En ambos supuestos, las alegaciones que procedan deberán realizarse dentro de las 48 horas siguientes al recibo del escrito de incoación y se resolverán por la Gerencia en el término de 2 días.

**Artículo 95.—Fase de desarrollo**

En el caso de faltas graves y muy graves, una vez presentado el Pliego de Cargos se abrirá un período de 15 días hábiles para presentar el Pliego de Descargos o Alegaciones que se estime conveniente.

Durante la incoación del expediente el personal afectado podrá estar asistido por los representantes de los trabajadores o sindicales y/o letrado.

La representación de los trabajadores o sindical, en su caso, podrán presentar aquellas alegaciones que consideren oportunas en el plazo antes señalado.

Al personal que lo solicite se le dará audiencia en el expediente pudiendo acudir asistido por representantes de los trabajadores y/o letrado.

El expediente, hasta la propuesta de resolución, habrá de quedar concluido en el plazo de 15 días, prorrogables hasta 1 mes por justa causa.

La resolución habrá de dictarse en el plazo máximo de 30 días a contar desde la fecha de la propuesta.

**Artículo 96.—Fase de conclusión**

Finalizado este proceso, el Comité Directivo dictaminará su resolución, que deberá contener, al menos, lo siguiente:

- Exposición breve y precisa de los hechos que han resultado probados.
- Valoración del Pliego de Descargos.
- Normas legales de aplicación.

— Gertakarien kalifikazioa.

— Dagokion ebazpena.

Ebazpenaren berri idatziz emango zaie eragindako langileei.

Langileen ordezkariak edota ordezkari sindikalei ere emango zaie ebazpenaren berri, horretarako ezarritako prozedura erabiliz.

#### 97. artikulua.—*Zigorren sailkapena*

Hutsegiteak egiten dituzten langileei zigor hauek ezarri ahal izango zaizkie, gehienez ere:

— Hutsegite arinengatik:

- Hitzeko ohartarazpena.
- Idatzizko ohartarazpena.
- Egun batetik hirura bitartean, lana eta soldata etetea, puntualtasunari dagozkion hutsegiteetan izan ezik.

— Hutsegite larriengatik:

- Lana eta soldata lau eta hamabost egun bitartean etetea.

— Oso hutsegite larriengatik:

- Lana eta soldata hamabost eta hogeita hamar egun bitartean etetea.
- Gehienez ere, 3 urtez kategoriaz igotzeko gaitasun-gabetzea.

Diziplinazko kaleratzea.

#### 98. artikulua.—*Betearazpena*

Partzuergoak ezin izango du zigorraren betearazpen-epeak zehazteko erabakia hilabete baino gehiago atzeratu, zigorra irmoa den egunetik zenbatzen hasita (zigortuaren adostasunagatik, ekintzaren iraungipenagatik edo epai irmoa ematen duen ebazpen judizialagatik). Hala ere, interesdunaren alde aurreko adostasunarekin, betearazpena aldi baterako etetea onar dezake, baldin eta denbora-tarte horrek ez badu preskripzioarako lege ezarritako epea gainditzen.

#### 99. artikulua.—*Preskripzioa*

Hutsegiteen preskripzio-epeak honakoak izango dira:

- Arau-hauste arinak: 10 egun.
- Arau-hauste larriak: 20 egun.
- Arau-hauste oso larriak: 60 egun.

Epe horiek Partzuergoak hutsegitearen berri izan zuen egunetik hasiko dira zenbatzen, edo, bestela, etenaren egunetik, jarraian gertatutako hutsegiteen kasuan.

Epe horiek eten egingo dira hasitako txostenaren edozein ekin-tza dela-eta, baldin eta txostenak, oro har, ez badu sei hilabeteko epea gainditzen, txostenaren xede diren langileen errurik gabe edo aldean arteko itunen kasuan izan ezik.

#### 100. artikulua.—*Indargabetzea*

Hitzeko ohartarazpenaren kasuan izan ezik, hutsegite guz-tiak txosten pertsonaletan geratuko dira jasota. Hala ere, hutse-gite arinak 6 hilabetera indargabetuko dira (puntualtasunari dagoz-kionak, urte natural bakoitza amaitzean), hutsegite larriak bi urtera eta oso hutsegite larriak bost urtera, baldin eta hutsegiteen erre-pikapenik ez badago.

Epeak zigorra ezartzen den egunetik hasiko dira zenbatzen.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

#### Lehenengoa

Beren-beregi baliogabetu da 1978ko abenduaren 27an onar-tutako Partzuergoaren Barne Erregimeneko Araudia.

Hitzarmen honetan berriaz araututa ez dauden kasuetarako, aplikagarria den araudi sektorialean eta aplikazio orokorreko legeko xedapenetan ezarritakoa hartuko da kontuan.

— Calificación de los hechos.

— Resolución que procede.

La resolución se comunicará al personal afectado por escrito.

También se comunicará la resolución a la representación de los trabajadores y/o representación sindical por el procedimiento establecido al efecto.

#### Artículo 97.—*Clasificación de las sanciones*

Las sanciones máximas que podrán imponerse al personal que incurran en faltas serán las siguientes:

— Por faltas leves:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días, excep-to en el caso de faltas de puntualidad.

— Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

— Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.

- Inhabilitación por un periodo no superior a 3 años para ascender de categoría.

- Despido disciplinario.

#### Artículo 98.—*Cumplimiento*

El Consorcio no podrá retrasar la determinación de las fechas del cumplimiento de la sanción más allá del mes siguiente a que ésta adquiera firmeza, bien por la conformidad del sancionado, por la caducidad de la acción o por la resolución judicial en sentencia firme, si bien podrá acordar, previa conformidad con el interesa-do, la suspensión temporal de su ejecución por un periodo de tiem-po que no exceda del legalmente establecido para su prescripción.

#### Artículo 99.—*Prescripción*

Los plazos de prescripción de las faltas serán los siguientes:

- Faltas leves: 10 días.
- Faltas graves: 20 días.
- Faltas muy graves: 60 días.

Estos plazos se entienden referidos a partir de la fecha en que el Consorcio tuvo conocimiento de su comisión o desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

Dichas plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto pro-pio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del personal expedientado o salvo pactos inter-partes.

#### Artículo 100.—*Cancelación*

Con excepción de la amonestación verbal, de todas las faltas quedará constancia en los expedientes personales. No obstante, se cancelarán a los 6 meses las leves (las de puntualidad al fina-lizar cada año natural), a los dos años las graves y a los cinco años las muy graves, en caso de no reincidencia.

Los plazos empezarán a contar desde la fecha en que hubie-ra sido impuesta la sanción.

DISPOSICIONES ADICIONALES

#### Primera

Queda expresamente derogado el Reglamento de Régimen Interior del Consorcio aprobado el 27 de diciembre de 1978.

En lo no específicamente regulado en este convenio se esta-rá a lo dispuesto en la normativa sectorial aplicable y disposicio-nes legales de general aplicación.

## Bigarrena

Hitzarmen honen interpretazioa dela-eta sor daitezkeen Gatazken Jarraipen eta Ebazpenerako Batzorde Paritarioa eratu-ko da. Negoziazioan izan diren bi aldeek hiruna kide izango dituzte Batzordean, eta, era berean, horietako bakoitzarentzat orde-ko bat izendatuko da. Halaber, Idazkaria ere izendatuko da.

## Hirugarrena

2000ko abenduaren 31n plantillako langile finkoak ziren eta txan-dakako kontratuari lotutako aurreratutako erretiroan sar ez daitez-keen langileek (65 urterekin hartu behar badute erretiroa) sei hile-kotako kalte-ordaina jasoko dute, ondoko kontzeptuei jarraituz:

- Oinarrizko soldata.
- Mailaren osagarria.
- Bestelako haborokinak (Hitzarmen Kolektiboko 31. art.).
- Arduraldi eskusiboa (azken 5 urteotan jaso bada).
- Antzinatasuneko osagarria.
- Hirurtekoak.
- Produktibitate saria (azken 12 hilabeteetako batez beste-koak hartuta).
- Plusak (azken 12 hilabeteetako batez bestekoak hartuta).

Aipatutako hilekoetan ez dira sartuko aparteko orduak, baz-kariengatiko eta eguerdiko atsedenen murrizketengatiko konpen-sazioak, dietak eta desplazamendu gastuak.

64 urte betetzean, langileren bat ezin bada ordezkatzailer bate-kin ordezkatu (hari egoztekoak ez diren arrazoiengatik), erretiro aurre-ratuan sartzeko modurik ez duela izan ulertuko da.

## Laugarrena

2000ko abenduaren 31n langile finkoa zenarentzat, Par-tzuergoari emandako zerbitzu jarraituaren eta 25 urteko lanaren eta fidelitasunaren ordainetan, onuradunak aurreko urtean jasotako sol-dataren %25eko sari ekonomiko bakarra emango zaio langileari, eta ez da kontuan izango beste erakunde batzuei emandako zer-bitzuengatik antzinakotasuna.

Txandakako kontratuari lotutako erretiro partziala hartzen duten langileek aukera bi izango dituzte: sari hori erretiro partzialaren unean jasotzea —sariaren zati proportzionala—, edo erretiro osoaren une-an jasotzea. Azken kasu horretan, ordainketak kontuan hartuta kal-kulatuko da saria, lanaldi osoan egon izan balitz bezala aktibo.

Azken formula hori berdin ahal izango zaie aplikatu, legezko zaintza dela-eta, plantillan benetako zerbitzuko 25 urte bete bai-no urtebete lehenagotik lanaldia murriztuta duten langileei.

Edozelan ere, erretiro osoaren kasuan eta ezgaitasun iraun-kor oso, erabateko, ezgaitasun handi eta heriotza kasuetan, eta lehen aipatutako zerbitzu urteak hamabost edo gehiago direnean, era-gindako langileek sari ekonomikoa jasoko dute; hain zuzen ere, aurre-ko urtean lanaldi osoan lanean arituz gero jasoko zuketaren solda-taren ehuneko bat, lanean aritutako urte bakoitzeko.

2000ko abenduaren 31n plantillan zeuden langileek Lotura Saria eskuratzeko eskubidea dute. Sari hori 65 urte bete arte ordaintzen da, berau jasotzeko 15 urteko epea 65 urte bete diren eguneko hurrengo urte naturalean betetzen bada eta txandakako kontratu bati lotutako erretiro partzialeko eskaera egin bada.

Xedapen honetan adierazitakoa langileek lortutako eskubidea da. Langileak kontzeptu hori sortzen ari ziren, hala zegoelako jaso-ta aurreko Hitzarmen Kolektiboetan.

X. Hitzarmen Kolektiboan negoziatutakoaren arabera, esku-bide hau bertan behera geratu zen 2000ko abenduaren 31 baino geroago sartutako langileentzat.

## Segunda

Se creará una Comisión Paritaria de Seguimiento y Resolu-ción de Conflictos que se deriven de la interpretación del presen-te convenio, formada por tres miembros designados por cada una de las partes en la negociación, nombrándose a su vez por cada una de ellas un sustituto. Asimismo se nombrará el correspondiente Secretario.

## Tercera

Aquel personal fijo de plantilla a fecha 31 de diciembre de 2000 que no pueda acogerse a la jubilación anticipada vinculada al con-trato de relevo, y tuvieran que jubilarse a los 65 años de edad, per-cibirán una indemnización de seis mensualidades compuesta por siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Complemento de Nivel.
- Otras Gratificaciones (artículo 31 Convenio Colectivo).
- Dedicación exclusiva (si se percibió en los últimos 5 años).
- Complemento de Antigüedad.
- Trienios.
- Prima de productividad (tomando la media de los últimos 12 meses).
- Pluses (tomando la media de los últimos 12 meses).

Las citadas mensualidades no incluirán las horas extraordinarias, las compensaciones por almuerzo y por reducción de descanso del mediodía, las dietas y los gastos de desplazamiento.

Si hay personal que no pudiera ser sustituido por un relevista al cumplir los 64 años, por causas a él no imputables, se con-siderará que no ha podido acogerse a la jubilación anticipada.

## Cuarta

Para el personal fijo de plantilla a fecha 31 de diciembre de 2000, como premio al continuado servicio al Consorcio, al cumplirse los 25 años de servicios efectivos en la plantilla del mismo y como recompensa a la fidelidad, se concederá al personal en quién con-curre dicha circunstancia, un premio económico por una sola vez de cuantía igual al 25% de la retribución percibida por el benefi-ciario en el año inmediato anterior, sin que se considere a estos efectos la antigüedad reconocida por servicios prestados a otros organismos.

Aquel personal que se acoja a la jubilación parcial vinculada al contrato de relevo, podrá optar entre percibir dicho premio -la parte proporcional devengada del mismo- en el momento de la jubi-lación parcial, o bien percibirlo al momento de su jubilación total en cuyo caso, se le calculará este premio teniendo en cuenta sus retribuciones como si hubiera estado en activo a tiempo completo.

Está última fórmula será igualmente aplicable al personal que tengan reducida su jornada por guarda legal en el año inmediato anterior al cumplimiento de los 25 años de servicios efectivos en la plantilla.

No obstante, en los casos de jubilación total e incapacidad per-manente total, absoluta, gran invalidez y muerte y siempre que los años de servicio antes aludidos sean quince o más, el personal afec-tado percibirá un premio económico en cuantía igual al uno por cien-to de la retribución que hubiera percibido trabajando a tiempo com-pleto el año inmediato anterior, por cada año de servicio prestado.

Se reconoce el derecho a los trabajadores en plantilla a 31 de diciembre de 2000 a la percepción del Premio de Vinculación deven-gado hasta los 65 años cuando el período de 15 años para su per-cepción se cumpla dentro del año natural siguiente a la fecha de cumplir 65 años, y siempre que ello esté condicionado a la solici-tud de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo.

Lo señalado en esta Disposición es un derecho adquirido por el personal que ya venía devengando este concepto porque así se recogía en convenios colectivos anteriores.

En virtud de lo negociado en el X Convenio Colectivo este dere-cho se anuló para el personal con ingreso posterior al 31 de diciem-bre de 2000.

**Bosgarrena.—Plantilla berritu eta lanpostuak sortzeko akordioa**

1. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean hutsik geratzen diren lanpostu guztiak (derrigorrezko erretiroak, lanaldi partzialeko kontratuak amaitzeagatik behin betiko erretiroak, aurre-erretiroak, heriotza edo beste arrazoi batzuegatikoko bajak), legeak horretarako aukera ematen duenean, hurrengo sei hileko naturalaren barruan bete beharko dira, lanpostu berean edo lehentasun handiagoko beste batean. Hori dela-eta, Hitzarmenari Jarraipena egiteko Batzordea gutxienez hiru hilean behin elkartzeko da, akordio hau betetzen ari ote den kontrolatzeko.

2. Hitzarmen honen indarraldian, Partzuergoak, aplikatzekoak diren lege mugen arabera, langileen beharizanetatik eratorritako plaza berriak sortuko ditu, zenbait arrazoi direla-eta: Partzuergoan udalerriri berriak sartu izana, egoera anormalak konpontzeko nahia eta zerbitzuen berrantolakuntza.

3. Langileen Batzordeak emango du Lan Poltsak kudeatzeko irizpideen berri. Era berean, Lan Poltsen kudeaketaren eta aplikatutako irizpideen ondorioz egiten diren kontratazioen berri emango zaie langileen ordezkariari.

**I. ERANSKINA****LANPOSTUEN BEHIN-BEHINEKO DEFINIZIOA****Goi mailako tituludunak, Buruzagitzarekin**

Bere goi mailako tituluari dagozkion egitekoak gauzatzeko kontratatutakoak dira, eta bere menpe zuzendari edo zuzendariorde postuak dituzten maila bereko edo gutxiagoko tituludunak dituzte.

1. (zuzendariak) eta 2. (zuzendariordeak) mailak dagozkie.

**Goi mailako tituludunak edota erdi mailako tituludunak, Buruzagitzarekin**

Goi mailako tituluari edota erdi mailako tituluari dagozkien egitekoak gauzatzeko kontratatutakoak dira, eta bere menpe maila bereko beste teknikari batzuk edota Buruzagitzaren bat duten teknikariak dituzte. 3. eta 4. mailak dagozkie.

**Goi mailako tituludunak eta zerbitzuko buruak**

Euren tituluari dagozkion egitekoak gauzatzeko kontratatutakoak dira, edota titulurik eduki ez baina gaitasun teknikoa dutenak dira. 5. mailan sailkatuko dira.

**Lehen mailako topografoak**

Zuinketa lanak eta altxamendu topografikoak egiteko era guztietako lanak egiteko gaitasuna dutenak dira; takimetroarekin edo nibelarekin tokian-tokian egindako lanak kabineteen garatzen dituzte, eraikuntza ezagutza nahikoak dituzte eta euren menpe bigarren mailako topografoak dituzte.

6. edo 7. mailakoak dira.

**Delineatzaile proiektugileak**

Planoen bitartez, euren nagusiek edo euren pentsatutako ideiak gauzatzen dituzte. Materialen erresistentzia kalkulua ezagutu eta multzoka krokizatzen eta ataltzen jakin beharko dute, aldez aurretik jasan behar dituzten laneko baldintzak eta ahaleginak ezagututa, eta, aldi berean, ezagutza teknikoak eta matematiko egokiak izan beharko dituzte.

6. edo 7. mailakoak dira.

**Zerbitzu-arduradunak**

Beharagoko mailetako pertsonak euren menpe izaki, gauzatu beharreko lana antolatzekeo ardura dute, izan ere, euren dagozkie, besteak beste: lana antolatzea eta zuzentzea; tresnak eta lana-

**Quinta.—Acuerdo de renovación de plantilla y creación de empleo**

1. Todas las vacantes que se generen durante la vigencia de este convenio, derivadas de jubilaciones forzadas, jubilaciones definitivas al finalizar los contratos a tiempo parcial, prejubilaciones, bajas por fallecimiento u otras causas y siempre que legalmente sea posible, deberán ser cubiertas dentro del siguiente semestre natural a hacerse efectivas, adoptándose las medidas necesarias para que el proceso de su cobertura de comienzo transcurridos veinte días de haberse producido, en el mismo puesto o en otro que tenga mayor prioridad, para lo cual la Comisión de Seguimiento del Convenio se reunirá al menos una vez cada tres meses a fin de realizar un control efectivo del cumplimiento de este acuerdo.

2. Durante la vigencia de este convenio, el Consorcio, con respeto a las limitaciones legales aplicables, procederá a la creación de nuevas plazas derivadas de necesidades de personal motivadas tanto por la incorporación de nuevos municipios al Consorcio, como por la subsanación de situaciones anómalas y por la reorganización de los servicios.

3. Los criterios de gestión de las Bolsas de Trabajo serán informados por la Comisión de Personal. Asimismo, la representación de los trabajadores será informada de las contrataciones que se realicen como consecuencia de la gestión de Bolsas de Trabajo y de los criterios aplicados.

**ANEXO I****DEFINICIÓN TRANSITORIA DE PUESTOS DE TRABAJO****Titulados de Grado Superior con Jefatura**

Son los contratados para las misiones correspondientes a su título Superior que tienen a sus órdenes otros titulados de igual o inferior rango y desempeñan el puesto de Director o Subdirector.

Les corresponderá los escalones 1 (Directores) y 2 (Subdirectores).

**Titulados de Grado Superior o Titulados de Grado Medio con Jefatura**

Son los contratados para las misiones correspondientes a su título Superior o los que disponiendo de título de Grado Medio tienen a sus órdenes otros técnicos de igual grado o desempeñan alguna Jefatura. Les corresponderá los escalones 3 y 4.

**Titulados de Grado Medio y jefes de Servicio**

Son los contratados para las misiones correspondientes a su título, o que careciendo de él tienen la capacidad técnica y los conocimientos adecuados para llevar bajo su mando y responsabilidad la dirección o inspección (o ambas funciones) de alguna de las ramas del Servicio. Serán clasificados en el escalón 5.

**Topógrafos de primera**

Son los que están capacitados para efectuar toda clase de trabajos de replanteo y levantamientos topográficos, desarrollando en gabinete los trabajos efectuados en el campo con taquímetro o nivel, con conocimientos de construcción suficientes y pudiendo tener a sus órdenes topógrafos de segunda.

Les corresponderá el escalón 6 o 7.

**Delineantes proyectistas**

Son los que por medio de planos dan realización plástica a las ideas sugeridas por sus jefes o concebidas por ellos mismos. Deberán conocer el cálculo de resistencia de materiales y saber croquizar en conjunto y despiece previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a las que estén sometidas, poseyendo al propio tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos apropiados.

Les corresponderá el escalón 6 o 7.

**Encargados de Servicio**

Son los que teniendo bajo sus órdenes inmediatas al personal de inferior categoría tienen la responsabilidad del trabajo a realizar, correspondiéndoles la organización y dirección del mismo, cro-



besak krokizatzea; lanak betearazteko beharrezkoak diren xedapenak agintzea, tresnen eta materialen, energiaren edo erregaiei gastuak zaintzea; lanaren aurrekontua gauzatzeko datuak prestatzea, emandako plano eta proiektuen arabera, izan ere, horiek ere interpretatu eta betearazi behar dituzte.

6. edo 7. mailakoak dira.

#### **Maisu industrialak**

Maisu industrialarenak diren funtzioak garatzea esleiturik dituzten erantzukizun handiko postuak dituztenak dira, bere adarretako edozeinetan, eta buruzagitarik gabe.

6. edo 7. mailakoak dira.

#### **Bigarren mailako topografoak**

Ohiko tresna topografikoak erabiltzeko ezagutzeekin, lurzoru zati jakin baten altxamendu topografikoa gauzatzeko gaiturik dauden langileak dira, eta beharrezkoak diren eragiketak egiten dituzte, ondoren, marrazkian irudikatzeko, eskatzen zaien eskalan.

7. mailan sailkatuko dira.

#### **Delineatzaileak**

Euren egitekoa gauzatzeko beharrezkoak diren ezagutza tekniko eta matematikoekin, planoak marraztu edo kopiatzen dituzte, multzokoak eta zehatzak, doiak eta kotatuak; horretarako, krokisa ematen diete alde zurretik eta kubikazioak etab. egiten dituzte, naturala krokizatuz eta proiektzioak, kotatuak, atalak, errotulazioak eta marrazki zehatzak bikaintasunez gauzatuz; era berean, euren ogibiderako berezkoak diren gailuak erabiltzen dituzte.

7. mailan sailkatuko dira.

#### **Laguntzaile teknikoak**

Laguntzaile tekniko izango dira, delineatzaileei adierazitako funtzioak gauzatzeko gaiturik egoteaz gainera, ingeniariaren edota erdi mailako tituludunen agindupean tokian bertan lanak egiteko eskarmentua dutenak.

7. mailan sailkatuko dira.

#### **Analistak**

Dagokion titulua daukaten langileen laguntzaileak dira, eta honako egitekoak dituzte: laginak hartzea; errektiboak, soluzio baloratuak eta hazkuntza-likidoak prestatzea, jasotako jarraibideen arabera; materialak esterilizatzen dituzte, eta, gainera, laborategiko helburu burokratiko oinarrikoak egiten dituzte, materialaren kontserbazioa eta garbitasuna zaintzen dute eta nagusiek agintzen dizkieten ohiko analisiak egiten dituzte.

7. mailan sailkatuko dira.

#### **Laguntzaile teknikoak**

Nagusiek agintzen dizkieten lanak egiten dituzten langileak dira. Kalkulatzeko makinak, kopiatzeko makinak eta oinarriko beste gailu tekniko batzuk erabiltzen dituzte, gailuak eta neurriak irakurtzen dituzte dagokien datu hargailuekin, oharpenak eta libreta kalkuluak egiten dituzte bai eta egiaztapenak ere.

8. mailan sailkatuko dira.

#### **Saileko buruak**

Gerentziaren menpe zuzenean dauden edo ez dauden langileak izaki, oinarriko atal baten edo zenbait atalen erantzukizuna euren gain hartzen dutenak dira.

3. mailan sailkatuko dira, eta goi mailako titulua beharrezkoa izango dute.

#### **Ataleko buruak**

Gerentziaren, zuzendariaren, zuzendariordearen edota saileko buru baten agindupean, bere Atalari agindutakoak zuzentzen dituzte, euren egiteko pertsonalari kalterik egin barik eta horri behar bezala erantzunez.

4 eta 5. mailak izango dituzte.

quización de herramientas y útiles, dictado de las disposiciones que se precisen para la ejecución de aquellas, vigilancia de gastos de herramientas y materiales, energía o combustible, preparación de datos para la confección de presupuestos de obra, según los planos y proyectos que les hayan sido facilitados, los cuales deberán saber interpretar y ejecutar.

Les corresponderá el escalón 6 o 7.

#### **Maestros Industriales**

Son aquellos cuyo puesto por la responsabilidad que tiene atribuida desarrollan funciones de Maestro Industrial en cualquiera de sus ramas, sin Jefatura.

Les corresponderá el escalón 6 o 7.

#### **Topógrafos de segunda**

Son los que con conocimientos prácticos en el manejo de los instrumentos topográficos usuales están capacitados para el levantamiento topográfico de un determinado trozo de terreno, haciendo las operaciones necesarias para representarlo después en el dibujo a la escala interesada.

Estarán clasificados en el escalón 7.

#### **Delineantes**

Son los que teniendo los conocimientos técnicos y matemáticos necesarios para el desempeño de su función, dibujan o copian planos de conjunto y detalle, precisos y acotados, previa entrega del croquis, efectuando cubricaciones, etc., croquizan del natural ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos al detalle, así como el manejo de aparatos propios de su profesión.

Estarán clasificados en el escalón 7.

#### **Asistentes técnicos**

Tendrán esta consideración quienes estando capacitados para el ejercicio de las funciones indicadas para los Delineantes tuvieran también experiencia en labores de campo, a las órdenes de Ingenieros o Titulados de Grado Medio.

Estarán clasificados en el escalón 7.

#### **Analistas**

Son los auxiliares del personal titulado correspondiente que ejecutan tomas de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo con arreglo a las instrucciones recibidas, esterilizan materiales y además de ejercer misiones burocráticas elementales propias del laboratorio, cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan los análisis de tipo corriente que les encomiendan sus superiores.

Estarán clasificados en el escalón 7.

#### **Auxiliares Técnicos**

Son los que realizan trabajos elementales que les encomiendan sus superiores, manejando máquinas de calcular, copiativas y otros aparatos técnicos de carácter elemental, leyendo aparatos y medidas con sus correspondientes tomas de datos, anotaciones y cálculo de libreta y comprobaciones.

Estarán clasificados en el escalón 8.

#### **Jefes de Departamento**

Son los que dependiendo o no directamente de la Gerencia asumen la orientación y responsabilidad de una Sección fundamental o de varias secciones.

Serán clasificados en el escalón 3 y se exigirá Título Superior.

#### **Jefes de Sección**

Son los que, a las órdenes de la Gerencia, Director, Subdirector o de un Jefe de Departamento, dirigen los cometidos asignados a su Sección, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la perfecta ejecución del mismo.

Tendrán asignados los escalones 4 y 5.

### **Aplikazioko analistak**

Sintesi gaitasunak dituztenak eta datuak prozesatzeko ekipoen aukerak eta mugak ezagutzen dituztenak dira. Halaber, programazioaren teknika oso-osorik erabiltzen dutenak dira, aplikazioaren sarrera eta irteera dokumentuak diseinatzuz, eta erabili beharreko prozedurak eta teknikak hobetzen dituzte. 4. eta 5. mailetan sartuko dira.

### **Negoziatuko buruak**

Saileko buruaren edota Ataleko buruaren laguntzaile hurbilek izan ohi dira, eta, absentzia edota gaixotasun kasuetan, hura ordezkatzeko dute. Espezialitate jakin bat hartzen dute bere gain, eta hori antolatze eta diziplinatze ardurak izango dute.

6. mailan sailkatuko dira.

### **Programatzaileak**

Aldez aurretik analistek definitutako prozedurak oinarri hartuta, datuak prozesatzeko programak garatzen dituztenak dira, hariak estiatzen diren arte.

6. eta 7. mailetan sailkatuko dira, eskarmentu gehiago edo gutxiago duten kontuan hartuta arabera.

### **Administrazioko lehen mailako ofizialak**

Euren nagusiaren zuzeneko aginduen pean, eta beheagoko mailetakoa lanak erabat ezagututa, gauzatzen duten zerbitzuarekin erlazioatutako erantzukizun handiko atazak egiten dituztenak dira. Halaber, betearazpen osoa eta ezin hobea behar dituzten atazak egitean sortzen diren zailtasunak berez ebazteko gaitasun nahikoa daukaten langileak sarzen dira multzo honetan. Orientazio modura, proposamenak idatzi, korrespondetzia bidali, kontabilitatea, soldatak eta Gizarte Segurantzaren likidatu eta bulegoak diren gainerako lanak egiten dituzte. Horien artean, besteak beste, abonatuak eskaintzen zaien arreta dago.

7. mailan sailkatuko dira.

### **Ordenagailuko operadoreak**

Ordenagailua eta bere elementu osagarriak bide onetik doazen ziurtatu eta kontrolatzen dutenak dira. Arazo operatiboak antzematen eta ebazten jakin behar dute, eta erabileraren ondoriozko akatsak edo makinak eragindako akatsak diren jakin behar dute.

7. eta 8. mailetan sailkatuko dira, eskarmentu gehiago edo gutxiago duten kontuan hartuta.

### **Administrazioko bigarren mailako ofizialak**

Maila beheagoko lana ezin hobeto ezagututa eta bere nagusiaren aginduen pean, sail ezberdinetan tarteko erantzukizuna daukaten edota iniziatiba gutxiago beharrezkoa duten lanak garatzen dituzten langileak dira, hala nola: nominak egitea, kobratzearen kontrola eta likidazioa egitea, kontabilitate eragiketa errazak, liburuaren transkribitzea, artxiboak eta fitxategiak eta gainerako lan osagarriak antolatzea, besteak beste, abonatuaren arreta. 8. mailan sailkatuko dira.

### **Administrari laguntzaileak**

Euren nagusiei administrazioko edozein lan egiten laguntzen dietenak dira, izan ere, oinarriko ezagutza burokratikoak dituzte (mekanografikoak kasu) eta hainbat gauza erabiltzen dituzte: kalkulagailuak, kalkulua numerikoa, efektu eta dokumentuak, justifikanteak, kostuak, ordainagiriak eta karguen prestaketa, etab.

9-A mailan sailkatuko dira.

### **Horniduren ikuskatzaileak**

Irakurleen eta Kobratzaileen egitekoan noizbehinkako esku-hartzeak kalterik egin gabe, abonatuaren instalazioetan irakurketa eta kobrantza kudeaketa ikuskatu eta kontrolatzen dituztenak dira; izan ere, Partzuegoak irregularitasunak daudela pentsa dezake, bere langileek horiek ikuskatu dituztelako, Partzuegokoak ez diren pertsonen edo erakundearen salaketan ondorioz, edo Partzuegoak berak egoki irizten diolako. Langileek, beraz, gai izan behar dute horni-

### **Analistas de Aplicación**

Son los que poseen capacidad de síntesis y conocen las posibilidades y limitaciones del equipo de proceso de datos, utilizan la técnica de programación en toda su extensión, diseñando los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear. Quedarán encuadrados en los escalones 4 y 5.

### **Jefes de Negociado**

Son los que actúan normalmente como inmediatos colaboradores del Jefe de Departamento o Sección, sustituyendo plenamente a este último en los casos de ausencia o enfermedad, encargándose al mismo tiempo de una especialidad determina de cuya organización y disciplina serán responsables.

Estarán incluidos en el escalón 6.

### **Programadores**

Son los que desarrollan programas para el proceso de datos a partir de procedimientos previamente definidos por los Analistas hasta su total puesta en explotación.

Serán clasificados en los escalones 6 y 7, según su mayor o menor experiencia.

### **Oficiales de primera Administrativo**

Son los que a las órdenes inmediatas de su superior, y con completo conocimiento de los trabajos de categoría inferior, realizan tareas de máxima responsabilidad relacionadas con el servicio que desempeñan, así como cuantas otras cuya total y perfecta ejecución requieran la suficiente capacidad para resolver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desempeño de su cometido. A modo de orientación realizan trabajos de redacción de propuestas, despacho de correspondencia, contabilidad, liquidación de salarios y Seguridad Social y demás trabajos propios de oficina, entre los que se incluye la atención a los abonados en sus diversas facetas.

Serán incluidos en el escalón 7.

### **Operadores de Ordenador**

Son los que operan y controlan la marcha del ordenador y sus elementos auxiliares. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos determinando si son errores de manejo o de máquina.

Serán incluidos en los escalones 7 y 8, según su mayor o menor experiencia.

### **Oficiales de segunda Administrativo**

Son aquellos que con perfecto conocimiento del trabajo de categoría inferior y a las órdenes de su superior desarrollan trabajos de mediana responsabilidad o que requieren menor iniciativa, correspondientes al área a que pertenezcan, tales como confección de nóminas, control y liquidación de efectos al cobro, operaciones fáciles de contabilidad, transcripción en los libros, organización de archivos y ficheros y demás trabajos auxiliares, entre los que se incluye la atención a los abonados. Serán clasificados en el escalón 8.

### **Auxiliares administrativos**

Son los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanográficos en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos y cargos, etc.

Su clasificación será en el escalón 9-A.

### **Inspectores de suministros**

Son quienes, sin perjuicio de su esporádica participación personal en el cometido de Lectores y Cobradores, inspeccionan y controlan la gestión de lectura y cobranza, en las instalaciones de los abonados como consecuencia de suponer el Consorcio que pueden existir anomalías en sus suministros por haberlas observado su propio personal, por denuncias de personas o entidades ajenas al mismo, o cuando el Consorcio lo estime oportuno, debien-

durak abonuen eta arauzko arauen arabera diren jakiteko, eta euren nagusiei ikuskapenaren emaitzaren berri emango diete.

Langile hauek 8. mailakoak izango dira.

### **Biltegiko arduradunak**

Zerbitzuan erabiltzen diren materialak eta tresnak ondo baino hobeto ezagutzen dutenak dira, eta, horiek eskatu, hartu, sailkatu eta bidaltzeko ardura dute. Gainera, materialen fitxategiak eraman eta dagokion sailari eskaerak egiten dizkiote, izakinak birjartzeko.

8. maila dagokie.

### **Kobratzaileak-irakurleak**

Ordainagiriak abonatuenean etxeetan kobratzeaz arduratzen direnak dira, eta, ondoren, karguaren likidazioa egiten dute, xede horretarako ezartzen diren arauen arabera. Ordaindu gabekoak itzuli eta kobratutako kopuruak entregatzen dituzte, eta Partzuergoari abonatuak egiten dituzten jazoera edo ohartarazpenen berri eman behar diote. Lanaren antolakuntzak hala gomendatzen duenean, bulegoan berrikusketa, egiaztatze edo antzeko lanak egingo dituzte, hau da, euren ohiko lana osatzen duten ekintzak. Halaber, korrespondentzia edota Kobrantza Sailak egindako jakinarazpenak entregatu ditzakete.

Kobratzaile bakoitzak egunero kobratu beharreko ordainagiri kopurua udalerraren eta eskualdeko guneen arabera finkatuko da, dirua biltzeko epe bakoitzean dagoen kobratze-tasei jarraiki.

- Irakurleek kontagailuek terminalean adierazitako indizeak idazten dituzte, eta hornidurak arauetara egokitzen diren egiaztatzen dute, kontagailuaren, instalazioaren edota datuen emakidaren irregularitasunak ikusiz. Ondoren, abonatuak antzeman edo adierazi ditzaketen jazoeren berri eman behar diete nagusiei.
- Ohiko irakurketa lana egiten ez dutenean, bulegoan berrikusketa, egiaztatze edo antzeko lanak egin behar dituzte, hau da, euren ohiko lana osatzen duten ekintzak. Halaber, korrespondentzia edota hornidurarekin erlazionatutako jakinarazpenak entregatu ditzakete
- Langile hauek 9-B mailan sartuko dira.

### **Telefonistak**

Euren kargura Partzuergoaren bulegoekin eta kanpokoekin komunikatzeko telefonogunea dute, eta deien gaineko oharra hartzen dituzte. 10. mailan sailkatuko dira.

### **Tailerreko edo taldeko arduradunak edota langileburuak**

Maila altuagoko langileak dira, eta ustiapenean esku hartzen duten laneko espezialitate guztiak ondo baino hobeto ezagutzen dituzte. Agintzeko eta antolatzeko dohaiak dituzte, eta euren nagusien aginduak interpretatu eta horiek bete eta gauzatzeaz arduratzen dira. Halaber, langileen lanak zuzentzen dituzte, eta euren agindupean dauden langileen diziplinaren, segurtasunaren eta errendimenduaren erantzule dira.

6. mailan sailkatuko dira.

### **Lan eta hartuneen ikuskatzaileak**

Aurrekontuak gauzatzeko beharrezkoak diren datuak hartzeko ardura dutenak dira; materialen kalitatea eta dosifikazioa egiaztatzen dute; langile teknikoei laguntza ematen diete, neurketa eta zuinketak egiterakoan, eta likidazioak egiteko beharrezkoak diren oharra hartzen dituzte. Beharrezkoa balitz, langileburuek agindutakoa egin beharko lukete.

6. mailan sailkatuko dira.

### **Lehen mailako ofizialak (langileak)**

Egiteko jakin bat izaki, perfekzio maila handiarekin egiten dute, ezen, euren egitekoaren lan orokorrak gauzatzeaz gainera, ahalgin eta arreta berezia eskatzen duten beste batzuk ere egiten baitituzte; gainera, ekoizpen tailerretako edo instalazioetako lanen gaineko ezagutza handia ere badute, edota banaketa sarearena. Langile

do estar capacitados para apreciar si los requeridos suministros se ajustan a los abonos y normas reglamentarias, informando a sus superiores del resultado de su inspección.

Este personal tendrá asignado el escalón 8.

### **Encargados de almacén**

Son aquellos que con perfecto conocimiento de materiales y útiles que se emplean en el servicio tienen a su cargo la petición, recepción, clasificación y despacho de los mismos, llevando los ficheros de materiales y formulando las oportunas peticiones al departamento correspondiente para reposición de existencias.

Les corresponderá el escalón 8.

### **Cobradores-lectores**

Son los encargados de cobrar los recibos en el domicilio de los abonados, realizando después la liquidación del cargo de acuerdo con las normas que al efecto se establecen, devolución de impagos y entrega de las cantidades cobradas, debiendo dar cuenta en el Consorcio de las incidencias u observaciones que formulen los abonados. Cuando la organización del trabajo lo haga aconsejable, realizarán en la oficina trabajos de repaso, comprobación o similares del conjunto de operaciones que constituya su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones producidas por el Departamento de Cobranza.

El número de recibos que cada Cobrador deba cobrar diariamente se fijará por municipios o zonas de la comarca en base a la relación de tipos de cobro existente para cada período recaudatorio.

- Lectores son los que anotan los índices señalados por los contadores en los terminales, comprueban si los suministros se ajustan a las normas reglamentarias, observando las anomalías del contador, de la instalación o de los datos de concesión, debiendo dar cuenta a sus superiores de las incidencias que detectan o les puedan indicar los abonados.
- Cuando no realicen su trabajo normal de lectura se les podrán encomendar en la oficina trabajos de repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones relacionadas con los suministros.
- Este personal será incluido en el escalón 9-B.

### **Telefonistas**

Son aquellos que tienen a su cargo el manejo de una centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias del Consorcio entre sí y con el exterior, anotando y tomando razón de las llamadas. Serán incluidos en el escalón 10.

### **Encargados de taller o grupos y Capataces**

Son aquellos operarios de superior categoría que con perfecto conocimiento de todas y cada una de las especialidades de trabajo que intervienen en la explotación y con dotes de mando y organización interpretan las órdenes recibidas de sus superiores, cuidan de su cumplimiento y perfecta ejecución y dirigen personalmente los trabajos del personal obrero, siendo responsables de la disciplina, seguridad y rendimiento del personal a sus órdenes.

Serán clasificados en el escalón 6.

### **Inspectores de obras y acometidas**

Son los encargados de tomar los datos necesarios para la realización de los presupuestos; comprueban la calidad y dosificación de los materiales; auxilian al personal técnico en las mediciones y replanteos y toman nota necesaria para practicar liquidaciones. En caso preciso deberán realizar el cometido asignado a los Capataces.

Serán clasificados en el escalón 6.

### **Oficiales de primera (operario)**

Son los que poseyendo un oficio determinado lo practican con tal grado de perfección que no sólo les permite llevar a cabo los trabajos generales de su oficio, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza dentro de él, con conocimiento completo de los trabajos de taller o de las instalaciones de producción, o

hauek ekimen eta ardura handiz egingo dituzte euren egitekoak, eta euren agindupean kategoria berbereko edo apalagoko langileak izan ahalko dituzte.

7. mailan sailkatuko dira.

#### **Ibilgailu mekanikoen lehen mailako gidariak**

Euren egitekoa da kamioiak eta antzeko ibilgailu astunak gidatzea, eta, horretarako, dagokion baimena eduki behar dute. Zerbitzuaren beharrek gomendatzen dutenean, ibilgailu arinak gidatuko dituzte edota lehen mailako ofizialei esleitutako funtzioa gauzatuko dute; horretarako, beharrezkoak diren ezagutzak izan beharko dituzte.

7. mailan sailkatuko dira.

#### **Bigarren mailako ofizialak (langileak)**

Lanik perfektuenerako eskatzen den espezializazio mailara heldu barik, zuzentasun eta eraginkortasun nahikoarekin gauzatzen dituzte ataza orokorrak edo espezifikak, talleretan, ekoizpen instalazioetan eta banaketa sarean. Langile hauek goi mailako langile baten agindupean jardun dezakete, edota, aitzitik, maila bereko edo baxuagoko beste batzuei agindu, egitekoa ez denean erantzukizun handikoa.

8. mailan sailkatuko dira.

#### **Ibilgailu mekanikoen bigarren mailako gidariak**

Ibilgailu arinak (turismoak, motorrak, etab.) gidatu behar dituzten langileak dira, eta dagozkion txartelak izan behar dituzte. Zerbitzuaren beharrezko gomendatzen dutenean, bigarren mailako ofizialei esleitutako funtzioak gauzatuko dituzte; horretarako, beharrezkoak diren ezagutzak izan beharko dituzte.

8. mailan sailkatuko dira.

#### **Hirugarren mailako ofizialak. Operadoreak**

Operadoretzat joko dira, euren lanbidea osatzen duten funtzioen oinarritzko prestakuntza profesionala izanik, prestakuntza horrekin bat datozen lanak gauzatzen dituzten langileak; lanok maila bereko edo baxuagoko beste langile batzuk agindupean dituztela gauza ditzakete.

9-A mailan sartuko dira.

#### **Peoi espezialistak**

Peoi espezialistatzat hartuko dira, espezialitate baten gaineko ezagutza zehatzekin, espezialitate hori egin eta ofizialei laguntzen dietenak.

11. mailan sailkatuko dira.

#### **Peoiak**

Hamazortzi urte baino gehiago dituzten langileak dira eta euren funtzioak gauzatzean esfortzu fisikoa baino ez dute egiten, eta ez dute beharrezkoa aldezturik praktikarik ezta espezializaziorik ere, errendimendu normala lortzeko.

12. mailan sailkatuko dira.

#### **Atezaina**

Atezainen kargura menpeko langileak daude; euren lana antolatzea eta zaintzea dute, eta, beraiek egiten duten lanarekin batera, Partzuergoko bulegoak ordenatu, jagon eta garbitzen dituzte.

9-A mailan sailkatuko dira.

#### **Mandatariak**

Dokumentuak eta korrespondentzia banatzeko ardura dutenak dira, dela Partzuergo barruan dela Partzuergotik kanpo, dokumentuen kopiak prentsan edo kopiagailuan egiten dituzte, eta horiek datatu eta zenbakitu, enkarguak egin eta etxetik kudeaketak egiten dituzte. Halaber, jendea Partzuergoko lokaletan orientatzen laguntzen dute, modu iraunkorrean euren arreta eskatzen ez duten telefonogune txikiak artatzen dituzte, bulegoak garbi eta behar bezala ordenaturik izateko laguntzen dute, eta adierazitakoen antzekoak diren bigarren mailako beste edozein lan ere egiten dute.

10. mailan sailkatuko dira.

de la red de distribución. Este personal actuará en el desempeño de sus funciones con iniciativa y responsabilidad propia, pudiendo tener a sus órdenes otro personal de igual o inferior categoría.

Serán clasificados en el escalón 7.

#### **Conductores mecánicos de primera**

Son quienes tienen por misión el conducir vehículos pesados como camiones y similares, debiendo poseer el correspondiente carnet. Cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, conducirán vehículos ligeros o desempeñarán la función asignada a los Oficiales de primera, para lo cual deberán tener los conocimientos necesarios.

Serán clasificados en el escalón 7.

#### **Oficiales de segunda (Operario)**

Son aquellos operarios que sin llegar a la especialización exigida para el trabajo más perfecto, ejecutan con la suficiente corrección y eficacia tareas de carácter general o específico en los talleres, en las instalaciones de producción o en la red de distribución. Este personal podrá actuar a las órdenes de personal de superior categoría o tener a sus órdenes otros de igual o inferior categoría cuando el cometido asignado no sea de mayor responsabilidad.

Serán clasificados en el escalón 8.

#### **Conductores mecánicos de segunda**

Son quienes tienen la misión de conducir vehículos ligeros, como turismos, motos, etc., debiendo poseer los correspondientes carnets. Cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, desempeñarán las funciones asignadas a los Oficiales de segunda, para lo cual deberán tener los conocimientos necesarios.

Serán clasificados en el escalón 8.

#### **Oficiales de tercera. Operadores**

Se considera como tales los que con la formación profesional elemental de las funciones que integran su oficio ejecutan los trabajos acorde con la referida formación, pudiendo desempeñar su cometido teniendo a sus órdenes personal de igual o inferior categoría.

Se encuadrarán en el escalón 9-A.

#### **Peones especialistas**

Se consideran así a quienes con determinados conocimientos de una especialidad la ejecutan y ayudan a los Oficiales.

Quedarán clasificados en el escalón 11.

#### **Peones**

Son los obreros mayores de dieciocho años que para el desempeño de sus funciones sólo aportan su esfuerzo físico y no precisan práctica previa ni especialidad alguna para alcanzar un rendimiento normal.

Quedarán incluidos en el escalón 12.

#### **Conserje**

Son aquellos a cuyo cargo se encuentra el personal subalterno, cuyo trabajo organiza y vigila y que aportando su propia colaboración personal cuida del orden, policía y limpieza de las distintas dependencias del Consorcio.

Quedará clasificado en el escalón 9-A.

#### **Ordenanzas**

Son los encargados del reparto de documentos y correspondencia, dentro o fuera de las oficinas del Consorcio, copia de documentos a prensa o multcopista, fechar y numerar éstos, hacer recados, realizar gestiones a domicilio, orientar al público en los locales del Consorcio, atender pequeñas centralitas telefónicas que no les ocupen permanentemente, colaborar en la limpieza y buen orden de los despachos, así como cualquier otro trabajo secundario análogo a los especificados.

Estará integrado en el escalón 10.

II. ERANSKINA  
**LANGILEAK TALDE PROFESIONAL  
 BERRIETAN SARTZEA**

Talde profesional berrietan sartuko dira Hitzarmena sinatu arte ondoren aipatzen diren talde eta maila ohietan zeudenak:

ANEXO II  
**INTEGRACIÓN DEL PERSONAL  
 EN LOS NUEVOS GRUPOS PROFESIONALES**

Se integra en los nuevos Grupos profesionales el personal que a la fecha de la firma del Convenio pertenece a los antiguos grupos y categorías que se enuncian a continuación:

| Talde profesional berria | Talde profesional ohia                                                        | Kategoria profesional eta izendapen ohia (eta maila)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. talde profesionala    | Lehenengo taldea. Langile tituludunak eta teknikoak                           | Lehenengo kategoria.<br>— Goi mailako tituludunak, burutzagitzarekin (E1 eta 2)<br>— Goi mailako tituludunak (E 3 eta 4)<br>Bigarren taldea.<br>Administrazioko langileak                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                          | Administrazio Azpitaldea                                                      | Lehenengo kategoria.<br>— Saileko buruak (E 3)<br>Bigarren kategoria.<br>— Aplikazio analistak (E 4)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 2. talde profesionala    | Lehenengo taldea. Langile tituludunak eta teknikoak                           | Lehenengo kategoria.<br>— Erdi mailako tituludunak, burutzagitzarekin (E 3 eta 4)<br>Bigarren kategoria.<br>— Erdi mailako tituludunak (E 5)<br>— Zerbitzuburuak (E 5) *<br>Bigarren taldea.<br>— Administrazioko langileak                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                          | Administrazio Azpitaldea                                                      | Bigarren kategoria.<br>— Ataleko buruak (E 4 eta 5) *<br>— Aplikazio analistak (E 5)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 3. talde profesionala    | Lehenengo taldea. Langile tituludunak eta teknikoak                           | Hirugarren kategoria.<br>— Lehen mailako topografoak (E 6 eta 7) *<br>— Delineatzaile proiektistak (E 6 eta 7) *<br>— Zerbitzu arduradunak (E 6 eta 7) *<br>— Maisu industrialak (E 6 eta 7)<br>Laugarren kategoria.<br>— Bigarren mailako topografoak (E 7) *<br>— Delineatzaileak (E 7) *<br>— Laguntzaile teknikoak (E 7) *<br>— Analistak (E 7) *<br>Bosgarren kategoria.<br>— Laguntzaile teknikoak (E 8) *<br>Bigarren taldea.<br>— Administrazioko langileak Administrazio Azpitaldea |
|                          | Administrazio Azpitaldea                                                      | Hirugarren kategoria.<br>— Negoziatuburuak (E 6) *<br>— Programatzaileak (E 6 eta 7) *<br>Laugarren kategoria.<br>— Lehen mailako ofizialak (E 7) *<br>— Ordenagailuko operadoreak (E 7 eta 8) *<br>Bosgarren kategoria.<br>— Bigarren mailako ofizialak (E 8) *                                                                                                                                                                                                                             |
|                          | Bigarren taldea. Administrazioko langileak Bulegoko Laguntzaileen Azpitaldea  | Lehenengo kategoria.<br>— Hornidura ikuskatzaileak (E 8) *<br>— Biltegiko arduradunak (E 8) *                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                          | Hirugarren taldea. Langileak                                                  | Lehenengo kategoria.<br>— Tailerreko edo taldeko arduradunak (e 6) *<br>— Langileburuak (E 6) *<br>— Lan eta hartuneen ikuskatzaileak (E 6) *<br>Bigarren kategoria.<br>— Lehen mailako ofizialak (E 7) *<br>— Lehen mailako ofizialak (E 7) *<br>Hirugarren kategoria.<br>— Bigarren mailako ofizialak (E 8) *<br>— Bigarren mailako ofizialak (E 8) *                                                                                                                                      |
| 4. talde profesionala    | Bigarren taldea. Administrazioko langileak Administrazio Azpitaldea           | Seigarren kategoria.<br>— Administrari laguntzaileak (E 9A)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                          | Bigarren multzoa. Administrazioko langileak Bulegoko Laguntzaileen Azpitaldea | Bigarren kategoria.<br>— Irakurleak-Kobratzaileak (E 9A)<br>Hirugarren kategoria.<br>— Telefonistak (E 10)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                          | Hirugarren taldea. Langileak                                                  | Laugarren kategoria.<br>— Hirugarren mailako ofizialak / Langileak (E 9A)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

| Talde profesional berria | Talde profesional ohia       | Kategoria profesional eta izendapen ohia (eta maila)                                           |
|--------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5. talde profesionala    | Hirugarren taldea. Langileak | Bosgarren kategoria.<br>— Peoi espezialistak (E 11)<br>Seigarren kategoria.<br>— Peoiak (E 12) |
|                          | Laugarren taldea Menpekoak   | Lehenengo Kategoria.<br>— Atezainak (E 9A)<br>Bigarren kategoria.<br>— Mandatariak (E 10)      |

(\*) Aldaketen txandan, izangaiek titulazioaren baldintza aldatu ahal izango dute, horren ordez urtebeteen postu horren saileko funtzioetan izandako esperientziaren berri emanez. Barne sustapeneko txandan, lehenengo deialdian, izangaiek titulazioaren baldintza aldatu ahal izango dute, horren ordez bost urtean postu horren saileko funtzioetan izandako esperientziaren berri emanez. Barne sustapeneko txandan, bigarren deialdian, izangaiek titulazioaren baldintza aldatu ahal izango dute, horren ordez bost urtean postu horren saileko funtzioetan izandako esperientziaren berri emanez eta azpiko mailari dagokion titulazioa dutela egiaztatuz. Ez da azpiko titulaziorik eskatuko, 20 urte edo gehiagoko esperientzia egiaztatzen bada postuaren saileko funtzioetan.

| Nuevo Grupo profesional | Antiguo Grupo profesional                                             | Antigua categoría profesional y denominación (y escalón)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Grupo profesional 1     | Grupo primero. Personal titulado y técnico                            | Primera Categoría.<br>— Titulados de grado Superior con Jefatura (E 1 y 2)<br>— Titulados de Grado Superior (E 3 y 4)                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                         | Grupo segundo. Personal administrativo<br>Subgrupo Administrativo     | Primera Categoría.<br>— Jefes de Departamento (E 3)<br>Segunda Categoría.<br>— Analistas de aplicación (E 4)                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Grupo profesional 2     | Grupo primero. Personal titulado y técnico                            | Primera Categoría.<br>— Titulados de grado Medio con Jefatura (E 3 y 4)<br>Segunda Categoría.<br>— Titulados de grado Medio (E 5)<br>— Jefes de Servicio (E 5) *                                                                                                                                                                                                                |
|                         | Grupo segundo. Personal administrativo<br>Subgrupo Administrativo     | Segunda Categoría.<br>— Jefes de Sección (E 4 y 5) *<br>— Analistas de aplicación (E 5)                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Grupo profesional 3     | Grupo primero. Personal titulado y técnico                            | Tercera Categoría.<br>— Topógrafos de primera (E 6 y 7) *<br>— Delineantes proyectistas (E 6 y 7) *<br>— Encargados de Servicio (E 6 y 7) *<br>— Maestros Industriales (E 6 y 7)<br>Cuarta Categoría.<br>— Topógrafos de segunda (E 7) *<br>— Delineantes (E 7) *<br>— Asistentes técnicos (E 7) *<br>— Analistas (E 7) *<br>Quinta Categoría.<br>— Auxiliares técnicos (E 8) * |
|                         | Grupo segundo. Personal administrativo Subgrupo Administrativo        | Tercera Categoría.<br>— Jefes de Negociado (E 6) *<br>— Programadores (E 6 y 7) *<br>Cuarta Categoría.<br>— Oficiales de primera (E 7) *<br>— Operadores de ordenador (E 7 y 8) *<br>Quinta Categoría.<br>— Oficiales de segunda (E 8) *                                                                                                                                        |
|                         | Grupo segundo. Personal administrativo Subgrupo Auxiliares de Oficina | Primera Categoría.<br>— Inspectores de suministros (E 8) *<br>— Encargados de almacén (E 8) *                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                         | Grupo tercero. Personal operario                                      | Primera Categoría.<br>— Encargados de taller o grupos (E 6) *<br>— Capataces (E 6) *<br>— Inspectores de obras y acometidas (E 6) *<br>Segunda Categoría.<br>— Oficiales de primera (E 7) *<br>— Conductores mecánicos de primera (E 7) *<br>Tercera Categoría.<br>— Oficiales de segunda (E 8) *<br>— Conductores mecánicos de segunda (E 8) *                                 |

| Nuevo Grupo profesional | Antiguo Grupo profesional                                             | Antigua categoría profesional y denominación (y escalón)                                          |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Grupo profesional 4     | Grupo segundo. Personal administrativo Subgrupo Administrativo        | Sexta Categoría.<br>— Auxiliares Administrativos (E 9A)                                           |
|                         | Grupo segundo. Personal administrativo Subgrupo Auxiliares de Oficina | Segunda Categoría.<br>— Lectores-Cobradores (E 9A)<br>Tercera Categoría.<br>— Telefonistas (E 10) |
|                         | Grupo tercero. Personal operario                                      | Cuarta Categoría.<br>— Oficiales de tercera / Operadores (E 9A)                                   |
| Grupo profesional 5     | Grupo tercero. Personal operario                                      | Quinta Categoría.<br>— Peones especialistas (E 11)<br>Sexta Categoría.<br>— Peones (E 12)         |
|                         | Grupo cuarto. Personal subalterno                                     | Primera Categoría.<br>— Conserjes (E 9A)<br>Segunda Categoría.<br>— Ordenanzas (E 10)             |

(\*) En turno de traslado los aspirantes podrán sustituir el requisito de titulación por experiencia en funciones propias del área del puesto durante un año. En turno de promoción interna, primera convocatoria, los aspirantes podrán sustituir el requisito de titulación indicado por la acreditación de cinco años de experiencia en funciones propias del área del puesto. En turno de promoción interna, segunda convocatoria, los aspirantes podrán sustituir el requisito de titulación indicado por la acreditación de cinco años de experiencia en funciones propias del área del puesto y la posesión de la titulación inmediata inferior a la requerida. No se exigirá la titulación inmediata inferior cuando se acredite una experiencia en funciones propias del área del puesto igual o superior a 20 años.

## III. ERANSKINA

## 2012-2013 SOLDATA TAULAK

| Eskala | Oinarritzko soldata (€) | Mailaren osagarria (€) (1) | Hirurtekoak (€) (2) |
|--------|-------------------------|----------------------------|---------------------|
| 02     | 2546,58                 | 1211,51                    | 68,22               |
| 03     | 2424,77                 | 1162,79                    | 68,22               |
| 03 A   | 2302,92                 | 1114,05                    | 68,22               |
| 04     | 1789,92                 | 908,85                     | 68,22               |
| 05     | 1514,16                 | 798,55                     | 55,31               |
| 06     | 1377,9                  | 744,04                     | 48,85               |
| 07     | 1262,49                 | 697,88                     | 48,85               |
| 08     | 1171,92                 | 661,65                     | 48,85               |
| 9A     | 1074,92                 | 622,85                     | 39,62               |
| 9B     | 995,56                  | 591,11                     | 39,62               |
| 10     | 1054,06                 | 614,5                      | 39,62               |
| 11     | 1028,43                 | 604,25                     | 39,62               |
| 12     | 943,46                  | 570,26                     | 39,62               |

## ANEXO III

## TABLAS SALARIALES 2012-2013

| Escalón | Sueldo base (€) | Complemento de nivel (€) (1) | Trienios (€) (2) |
|---------|-----------------|------------------------------|------------------|
| 02      | 2546,58         | 1211,51                      | 68,22            |
| 03      | 2424,77         | 1162,79                      | 68,22            |
| 03 A    | 2302,92         | 1114,05                      | 68,22            |
| 04      | 1789,92         | 908,85                       | 68,22            |
| 05      | 1514,16         | 798,55                       | 55,31            |
| 06      | 1377,9          | 744,04                       | 48,85            |
| 07      | 1262,49         | 697,88                       | 48,85            |
| 08      | 1171,92         | 661,65                       | 48,85            |
| 9A      | 1074,92         | 622,85                       | 39,62            |
| 9B      | 995,56          | 591,11                       | 39,62            |
| 10      | 1054,06         | 614,5                        | 39,62            |
| 11      | 1028,43         | 604,25                       | 39,62            |
| 12      | 943,46          | 570,26                       | 39,62            |

## IV. ERANSKINA

## INGURUMEN FAKTOREAREN PLUSA

| Maila                          | Izena                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Oharrak                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I (9 puntu edo gehiago).       | Operadorea<br>Lehen mailako ofiziala<br>1. mailako ofizial elektromekanikoa<br>1. mailako ofizial elektrikoa<br>2. mailako ofizial elektromekanikoa                                                                                                                                                                     | Lohien deshidratazioa (Galindoko HUA)<br>Mantenimendu mekanikoa (Galindoko HUA)<br>Ustiapena (Galindoko HUA)<br>Op. Mantenimendu elektronikoa (Galindoko HUA)<br>Op. Mantenimendu elektronikoa (Galindoko HUA)                                                                                                                                                                                                                                                |
| II (6 eta 8 puntu bitartean).  | 2. mailako ofizial elektromekanikoa<br>Lehen mailako ofiziala<br>HUAko Zerbitziburua<br>Operadorea<br>Laguntzaile teknikoa<br>Zerbitzu-arduraduna<br>Zerbitzu mekanikoko arduraduna<br>1. mailako ofizial elektronikoa<br>Zerbitzu-arduraduna                                                                           | Op. Ponpaketa – biologikoa – labea (Galindoko HUA)<br>Op. Hornidura eta Mantenimendu mekanikoa (EUT)<br>Txandako burua (Galindoko HUA)<br>Ustiakuntza (Beteluriko EUT)<br>Laborategia (Galindoko HUA)<br>Saneamendu Sareen Ustiapena (0240)<br>Lehen mailako hornidura sarearen mantenimendua<br>Betearazpenaren mantenimendua (Galindoko HUA)<br>Lehen mailako hornidura sarearen mantenimendua                                                              |
| III (4 eta 5 puntu bitartean). | Bigarren mailako ofiziala<br>Maisu industrial<br>2. mailako ofizial elektromekanikoa<br>Lehen mailako ofiziala<br>1. mailako ofizial elektronikoa<br>Laborategiko analista<br>Maisu kimikaria<br>Zerbitzuko burua<br>Horniduren ikuskatzailea<br>Irakurle kobratzailea<br>Iturgina<br>Saneamenduko laguntzaile teknikoa | EUTetako elektromekanikoa<br>EUTetako elektromekanikoa<br>Ustiapena (Beteluriko EUT)<br>Sail Teknikoa (Galindoko HUA)<br>Sail Teknikoa (Galindoko HUA)<br>Saneamenduko Laborategia (Galindoko HUA)<br>Saneamenduko Laborategia (Galindoko HUA)<br>Isurketen teknikaria<br>Bezzeroekiko Harremanetarako Zuzendariordetza<br>Bezzeroekiko Harremanetarako Zuzendariordetza<br>Bezzeroekiko Harremanetarako Zuzendariordetza<br>Ustiapena (Galindoko HUA) (0363) |

ANEXO IV  
PLUS DE FACTOR AMBIENTAL

| Rango              | Denominación                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Observaciones                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I (9 ó más puntos) | Operador<br>Oficial de Primera<br>Oficial 1. <sup>a</sup> Electromecánico<br>Oficial 1. <sup>a</sup> Eléctrico<br>Oficial 2. <sup>a</sup> Electromecánico                                                                                                                                                       | Deshidratación de fangos (EDAR Galindo)<br>Mantenimiento Mecánico (EDAR Galindo)<br>Explotación (EDAR Galindo)<br>Op. Mantenimiento electrónico (EDAR Galindo)<br>Op. Mantenimiento Eléctrico (EDAR Galindo)                                                                                                                                                                                                         |
| II (6 a 8 puntos)  | Oficial 2. <sup>a</sup> Electromecánico<br>Oficial de Primera<br>Jefe de Servicio EDAR<br>Operador<br>Auxiliar Técnico<br>Encargado de Servicio<br>Encargado de Servicio mecánico<br>Oficial 1. <sup>a</sup> Electrónico<br>Encargado de Servicio                                                               | Op. Bombeo – biológico – horno (EDAR Galindo)<br>Op. Mantenimiento mecánico Abastecimiento (ETAP)<br>Jefe de Turno (EDAR Galindo)<br>Explotación (ETAP Venta Alta)<br>Laboratorio (EDAR Galindo)<br>Explotación redes de Saneamiento (0240)<br>Mantenimiento red primaria abastecimiento (0351)<br>Mantenimiento ejecución (EDAR Galindo) (0313)<br>Mantenimiento red primaria saneamiento (0350)                    |
| III (4 a 5 puntos) | Oficial de Segunda<br>Maestro Industrial<br>Oficial 2. <sup>a</sup> Electromecánico<br>Oficial de Primera<br>Oficial 1. <sup>a</sup> Electrónico<br>Analista de laboratorio<br>Maestro Químico<br>Jefe de Servicio<br>Inspector de Suministros<br>Lector Cobrador<br>Fontanero<br>Asistente Técnico Saneamiento | Electromecánico ETAP's<br>Electromecánico ETAP's<br>Explotación (ETAP Venta Alta)<br>Área Técnica (EDAR Galindo)<br>Área Técnica (EDAR Galindo)<br>Laboratorio Saneamiento (EDAR Galindo)<br>Laboratorio Saneamiento (EDAR Galindo)<br>Técnico Vertidos<br>Subdirección Relaciones con Clientes<br>Subdirección Relaciones con Clientes<br>Subdirección Relaciones con Clientes<br>Explotación (EDAR Galindo) (0363) |

Bilbon, 20013ko urriaren 15ean.

(III-690)

En Bilbao, a 15 de octubre de 2013.

(III-690)

**Bilbao Zerbitzuak-Servicios enpresaren hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zenbakia 48100622012013).**

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Bilbao Zerbitzuak-Servicios enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48100622012013).

*Aurrekariak*

*Lehenengoa:* Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

*Zuzenbideko oinarriak*

*Lehenengoa:* Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995ko martxoaren 29ko «EBO») aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko «EHAA») — dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ko «EHAA») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010ko ekainaren 12ko «EBO») —hitzarmen kolektiboa erregistroari buruzkoak— lotuta.

*Bigarrena:* Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

*Lehenengoa:* Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

*Bigarrena:* «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2013ko urriaren 18an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkarria, Iciar González Carrasco

**Convenio Colectivo de la empresa Bilbao Zerbitzuak-Servicios (código de convenio número 48100622012013).**

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Bilbao Zerbitzuak-Servicios (código de convenio número 48100622012013).

*Antecedentes*

*Primero:* Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («B.O.P.V.» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo («B.O.E.» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo:* El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 18 de octubre de 2013.—Delegada Territorial de Bizkaia, Iciar González Carrasco