

Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoaren enpresaren hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea 48000702011981).

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

Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24 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 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.

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, 2016ko irailaren 6an. — Bizkaia Lurraldeko Ordezkaria, Josu de Zubero Olaechea

XVI. HITZARMEN KOLEKTIBOA

Bilbon, 2016ko uztailaren 18an.

PARTE HARTU DUTE:

Batetik, Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoak, P - 4800005 - C zenbakiko IFK duena, eta ondorio hauetarako egoitza Bilbon duena (San Bizente kalea 8, Albia I Eraikina, 4. solairua).

Bestetik, Partzuergoaren Enpresa Batzordea ordezkatzuz.

HONAKOA ADIERAZI DUTE:

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

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 bakarra 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 XV. Hitzarmen Kolektiboa sartuko da indarrean; kasu horretan, aldeek konpromisoa hartuko dute lan-harremanen markoa berriro negoziatzeko.

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

Antecedentes

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 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («BOPV» 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, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» 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 6 de septiembre de 2016. — El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

XVI CONVENIO COLECTIVO

En Bilbao, a 18 de julio de 2016.

INTERVIENEN:

De una parte el Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia, CIF número P - 4800005 - C, con domicilio a estos efectos en Bilbao, calle San Vicente 8, Edificio Albia I, 4.º planta.

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

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 XV Convenio Colectivo y comprometiéndose las partes a una nueva negociación del marco de las relaciones laborales.

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 langileen 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.

Aplikazio esparrutik kanpora geratuko dira 0 eta 1. eskaletako langileak. Langile horien lan harremanak kontratu indibidualizatuarekin 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 2016ko urtarrilaren lehenengo egunean sartuko da indarrean. 4 urteko iraunaldia izango du eta urte naturalen 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 indaraldian dirauen bitartean A) atalean adierazten diren langileei aplikatzeko zaiela, Enplegu Publikoko Oinarrizko Estatutuaren 32. artikuluan ezarritako egoerak emango balira salbu. Artikulu horren ezarpenak eragindako edozein erabaki hartu baino lehen, Partzuergoa akordioak lortzen saiatuko da Hitzarmenaren Jarraipen Batzordean. Baztertu egin da arbitrajea gatazkak konpontzeko bide gisa, ez bada, alde biek aldeiz aurretik hori adostu dutela.

2. artikulua.— *Konpentsazioa eta xurgapena*

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 gaietan.

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.

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.

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 2016. 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.

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 publiko eskaintzeko maila ezberdinetako 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 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 ditzakete, 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 hartzerako ohituta daudenak, lan horien gainera erantzukizuna euren gain hartuz, nahiz eta beste pertsona batek edo batzuek lagun diezaieketen.

Oro har, beste pertsona baten edo batzuen jarraibide eta ikuskapenaren pean arituko dira, programa edo aplikazio teknikoak ezarri edo garatuz. Era berean, laguntzaile talde baten lana ordenatzeko ardura 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 praktikoko egokiak beharrezkoak dituzten langileak ere; euren erantzukizuna gainbegiratzeko zuzeneko eta sistematiko 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 Laguntzaileak, edo antzekoa.

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 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.

5. talde profesionala:

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

Talde honetan, era berean, eskulanak edo argi eta garbi eza- rritako jarraibide zehatzen arabera elementu mekaniko sinpleak era- biliz atazak gauzatzen dituzten langileak sartzen dira; atazok men- pekotasun 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 Derri- gorrezko Bigarren Hezkuntzan ikasitako urteen eta lortutako emai- zen ziurtagiria.

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

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 titu- lazio akademiko edo profesionalak dituzten mugekin baino ez, eta hitzarmen honetan ezarritakoari jarraiki.

4. Lanpostu-mota bakoitzerako eskatutako titulazio maila defi- nizioetan ezarri da, eta kasuan kasuko talde profesionalerako aurrei- kusitakoarekin bat dator.

Lanpostu bakoitzerako eskatutako titulazio zehatza eta lan hori garatzeko gainerako betekizunak Lanpostuen Zerrendan jasoko dira; horrez gain, bertan lanpostuaren talde profesionala eta zein lan- postu-motatan integratuko den ere azalduko da.

Lanpostu-motarako kasuan kasuko titulazioko barne promo- zioko prozesuen bitartez ordezkapenak egitea aurreikusten den kasuetan (beste titulazio bat eta alde aurreko esperientzia egiaz- tatuz), Lanpostuen Zerrendan, titulazio betekizunarekin batera, honako hau jasoko da:

- (*) Lekualdaketa txandan hautagaiek titulazio betekizunaren ordezkari lanpostuaren arloko betekizunetan urtebeteko esperientzia egiaztatu ahaliko dute. Barne promozio-ko txan- dan, lehen deialdian, hautagaiek adierazitako titulazio bete- kizunaren ordezkari lanpostuaren arloko betekizunetan bost urteko esperientzia egiaztatu ahaliko dute. Barne promo- zioko txandan, bigarren deialdian, hautagaiek adierazitako titulazio betekizunaren ordezkari lanpostuaren arloko bete- kizunetan bost urteko esperientzia eta eskatutako titula- zioa baino titulazio maila baxuago bat izatea egiaztatu ahaliko dute. Lanpostuaren arloko betekizunetan hoge- i urteko edo urte gehiagoko esperientzia egiaztatzen denean ez da titulazio maila baxuago bat izatea eskatuko

4.1. artikulua. — Langileen atxikipena

1. Partzuergoak Lanpostuen Zerrendako langileen atxikipen egoera intranetean eta iragarki tauletan argitaratuko du hitzarmen hau sinatu ondoren eta, gero, urte bakoitzeko otsailaren 10a baino lehen.

Lanpostuen Zerrendatik izan ditzakeen datuak gorabehera, atxi- kipenean gutxienez agertu beharko dira langileen ordena zenba- kia, antzintasun data Partzuergoan eta lanpostuan, talde profe- sionala eta maila dagokion garapen profesionalaren graduarekin (gradua eta frakzioa).

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

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. Dentro de cada Grupo Profesional, se articulan los puestos-tipo definidos en el Anexo I del Convenio que aglutinan de forma homogénea las funciones básicas y atribuciones de los puestos que los integran.

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. El nivel de titulación requerido para cada puesto de trabajo-tipo es el establecido en sus definiciones y se corresponde con el previsto para el Grupo profesional al que pertenece.

La titulación específica requerida para cada puesto de trabajo, así como los restantes requisitos para su desempeño, será la determinada en la Relación de Puestos de Trabajo, en la que se identificará, además del Grupo profesional del puesto de trabajo, el Puesto tipo en el que se integra.

En los casos en los que se prevé para el puesto-tipo la posible sustitución en procesos de promoción interna de la titulación correspondiente por la acreditación de otra titulación y experien- cia previa, se incorporará en la Relación de Puestos de Trabajo junto al requisito de titulación lo siguiente:

- (*) En turno de traslado los aspirantes podrán sustituir el requi- sito 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 acredi- tación 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.

Artículo 4.1. — Adscripción del personal

1. El Consorcio expondrá en la intranet y en tablones la situa- ción de adscripción de su personal en la Relación de Puestos de Trabajo tras la firma del presente convenio y, posteriormente, antes del 10 de febrero de cada año.

Con independencia de los datos que pueda contener de la RPT, en la adscripción deberán figurar al menos el número de orden del personal, la fecha de antigüedad en el Consorcio y en el puesto, Grupo Profesional y Escalón con su grado de desarrollo profesio- nal (grado y fracción).

2. En el plazo de un mes tras cada publicación el personal podrá formular ante la Gerencia, las observaciones que crea opor- tuno en relación con su adscripción.

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

Txostenaren iraupena ez da hogei egun balioudunetik gorakoa izango, eta, berau amaitu eta bost egun balioudunera, dagokion ebazpena emango da.

4. Interesduna ez balego ados ebazpenarekin, berraztertzeko errekurtsua jarri ahal izango luke hamar eguneko epean, eta errekurtsu hori berariaz ebatzi beharko litzateke, hamabost eguneko epean, errekurtsua jarri den egunetik zenbatzen hasita.

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

6. Gerentziak bere ebazpena eman ostean, errekurtsua atzera bota bada, kaltetutako langileak eskumena duen lan-agintaritzaren aurrean aurkeztu ahal izango du erreklamazioa. Onartuz gero, dagozkion zuzenketa lanak egingo dira.

7. Egindako argitalpena irmoa denean, langileen eskura jarriko da intranetean eta iragarki-tauletan, 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, bizileku 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 lerroaldean aipatutako akordioa lortzen ez denean, lekualdaketa ezarri ahal izango da, eragindako langileak kontratua desegiteko 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.

3. La Gerencia examinará dichas observaciones en el plazo de quince días hábiles y, en el caso de que no las acepte, acor- dará 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 Con- sorcio pueda aportar.

La duración del expediente no excederá de veinte días hábiles, y en los cinco siguientes a su conclusión se dictará la resolu- ción 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. Una vez resuelto el recurso por Gerencia, si este fuese desestimado, el personal afectado podrá reclamar ante la autori- dad laboral competente. En caso de estimarse se procederá a efec- tuar las correcciones que correspondan.

7. Una vez firme la publicación efectuada, se mantendrá a disposición del personal en la intranet y tablones de anuncios y se entregará un ejemplar de la misma 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 cues- tiones colectivas. Tratándose de problemas de carácter individual, aquéllas se podrán formular directamente a la Gerencia del Con- sorcio, 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 plan- tear sus reclamaciones ante el organismo administrativo o juris- diccional 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 pres- tando sus servicios, siempre y cuando el traslado tenga carácter permanente y el nuevo centro de trabajo se encuentre a una dis- tancia 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 efec- túe 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 jus- tifiquen por razones técnicas, organizativas o productivas y no se llegara al acuerdo a que se refiere el párrafo anterior, podrá impo- nerse el traslado, salvo en el supuesto de que el personal afec- tado hiciera 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 gas- tos de traslado, tanto los propios, como de los familiares a su cargo o convivientes, así como de sus muebles y enseres.

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 46.278,41 euroko mailegua eskura eragindako langileari, interesik gabe, eta 10 urtean ordaintzeko. Langileak lanpostu berritik hur etxebizitza erosteko erabili ahal izango du dirua, eta etxebizitza hori izango da langilearen ohiko etxebizitza.

6. Plaza hutsa ezin bada bete bien akordioarekin eta Partzuergoak uko egiten badio nahitaezko lekualdaketak dituen ahalmen guztiak erabiltzeari, 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 Partzuergoan 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:

- a) Bere kargura familiakide gehien dituzten langileak.
- b) 58 urte baino gehiagoko langileak.
- c) Langileen lege-ordetzariak.
- d) Gainerako langileak.

9. Langileen Batzordeak langileen lekualdaketa buruzko irizpenak ematea nahitaezkoa izango da.

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 etxebizitzatik lehenagoko lanlekura zegoen distantziarekin alderatuta.

Aldaketa hurrengo preskripzioen arabera egingo da:

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

b) 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.

Langileen Batzordeak langileak lantokiz aldatzeari buruzko irizpenak ematea nahitaezkoa izango da.

8. artikulua.— Lanpostu aldaketa

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

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 46.278,41 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 trabajase 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 solitud 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:

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

9. Será preceptivo que la Comisión de Personal dictamine sobre los traslados 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:

a) Que sea preavisado por escrito, con una antelación, al menos, de 30 días.

b) 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.

Será preceptivo que la Comisión de Personal dictamine sobre los cambios de centro de trabajo del personal.

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.

Lanpostua ondoko kasuetan alda daiteke:

- a) Partzuergoa eta eragindako pertsona ados jarrita.
- b) Zerbitzuaren beharrianak direla eta.

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

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

- a) Langileari aurretiaz jakinarazi behar zaio idatziz, gutxienez zazpi egun lehenago, beharrezko ordezkapen kasuetan izan ezik, eta ordezkapena eragin zuten arrazoiek irauten 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 lantzerako pertsonal moduan errespetatuko dira.
- c) Aldaketak ez dio kalterik eragingo jardun profesionalari.

Nahitaezkoa izango da Langileria Batzordeak irizpena ematea langileen mugikortasunari.

9. artikulua. — *Trukatzeak*

Partzuergoaren plantillako langileek, baldin eta lanleku desberdinetan badaude baina ordainsari-talde eta maila berekoak badira, lanpostu-trukaketa hitzartu ahal izango dute. Dena dela, Gerentziak onartu edo ukatu ahal izango ditu lanpostu-trukaketa horiek, betiere, Partzuergoaren beharrianak, lanpostu-trukatuko 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.

Langileen Batzordeak langileen mugikortasunari buruzko irizpenak ematea nahitaezkoa izango da.

10. artikulua. — *Kargu-uzteak*

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

- a) 21. artikuluan ezarritakoari jarraiki, probaldiak irauten bitartean, Partzuergoak edozein motatako langileak utzi ahal izango ditu bazterrean, hala erabakitzen duenean eta kalte-ordainik izateko eskubiderik 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 epean 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.

Partzuergoko plantillari eragiten dien kargu-uzteen berri emango zaie langileen ordezkariari. Informazio hori beti aldez aurretik igorriko da, betiere Partzuergoak hala ezagutzen badu.

El cambio de puesto podrá realizarse:

- a) De mutuo acuerdo entre el Consorcio y la persona afectada.
- b) 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, quince 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.

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.

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

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 de ceses que afecten a la plantilla del Consorcio. Esta información se remitirá con carácter previo siempre que el Consorcio así lo conozca.

11. artikulua.— Bidegabeko irazpena

Irazpena bidegabetzat hartzen 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.— Zerbitzu-eginkizunak eta goragoko mailako lanpostuak

1. Gerentziaren berariazko ebazpenez eta idatziz, dagokion Zuzendaritzak hala eskatuta, langile guztiak maila bereko zerbitzu-eginkizunetan edo maila altuagoko lanak egiten jarri ahal izango dira, eta euren aurreko lanpostura bueltatuko dira aldaketa horretarako arrazoia amaitzean. Premia egoeretan, Gerentziak, gehieze ere, hilabeteko epean berretsiko du beharrizan hori.

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

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

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

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. Kategoría handiagoko lanak edo zerbitzu-eginkizunak hutsik dauden postuak betetzeko esleitzen badira, Partzuergoak barne-deialdia egin beharko du, postu hori 6 hilabeteko epean betetzeko, gehieze ere.

6. Aurreko kasuetan —bai eta beharrizan 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 meritu eta proposamenak baloratze-ari dagokionez.

19. eta 20. artikuluetan hurrenez hurren aurreikusitako bete-kizunak betetzen dituzten langile finkoek hartu ahaliko dute parte deialdian, abiapuntutzat duen mailan edo lanpostua garatzen bi urtez egoteko betekizuna kanpo utzita. Deialdi honetan, kasuan kasuko egokitzapenekin, Partzuergoko aldi baterako langileek ere parte hartu ahaliko dute; horregatik ez da deialdian sartzeko eskubiderik sortuko.

7. Langileen Batzordeak zerbitzu batzordeen eta maila goragoko lanen esleipenen jarraipena egingo du.

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

13. artikulua.— Beheragoko mailako lanpostuak

1. Beharrizan 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.

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.— Comisiones de servicios y 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 en Comisión de servicios a puestos de trabajo de escalón igual o a la realización de trabajos 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 de trabajo efectivo 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. 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 Comisión de Servicios o 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.

Podrá participar en la convocatoria el personal fijo que cumpla los requisitos previstos en los artículos 19 y 20 respectivamente, excluido el requisito de 2 años de permanencia en el desempeño de su puesto o en el Escalón desde el que opta. Esta convocatoria, con las adecuaciones pertinentes, podrá incluir al personal temporal del Consorcio, sin generar por este motivo derecho a su inclusión en la misma.

7. La Comisión de Personal realizará el seguimiento de las comisiones de servicio y de las designaciones de trabajos de superior escalón.

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 menoscabo 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. 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 edo garapen profesionaleko gradua barne, lanpostu berrira egokituko dira, eta atxikipenak behin betiko izaera izango du.

14. artikulua. — *Garapen profesionaleko sistema*

1. 2014ko abenduaren 18an garapen pertsonaleko sistema bat ezarri zen Partzuergoan, jardunaren ebaluazioaren bitartez.

Ondorio horietarako, jardun profesionala eta errendimendua edo lortutako emaitzak ebaluatu eta baloratzeko posible egiten duen tresna gisa erabiltzen da jardunaren ebaluazioa.

Jarduna ebaluatzeko metodologia aplikatuak, nolanahi ere, garrantzitsuak, objektibotasun, inpartzialtasun eta ez bazterketa irizpideetara egokituko dira, eta langileen eskubideak urratu gabe aplikatuak dira.

Jarduna ebaluatzeko sistemen helburu nagusiak langileen errendimendua, motibazioa eta prestakuntza hobetzea lortzea dira.

Ebaluazio positiboek lasterketa horizontaleko aurrerapena ebartzeko dute, ordainsari maila bakoitzean graduak lortuz.

Lasterketa profesional horizontala, garapen profesional gisa ulertua, langileek lortutako garapen profesionalaren aitorpen individualizatutik eratorritako gradu progresio gisa erabiltzen da, lanpostua edo ordainsari maila aldatu beharrik gabe, eta jardun profesionala hobetuz adierazten da, jardun profesional eta ibilbidearen, egindako lanen kalitatearen eta lortutako ezagutzaren emaitza gisa.

Ibilbide profesional horizontala finkatzeko garapen profesionalaren graduen progresioa egingo da; horretarako, nolanahi ere, interesdunaren jardunaren ebaluazio positiboa beharrezkoa izango da.

2. Ordainsari maila bakoitzerako garapen profesionaleko lau gradu ezarri dira.

Hasieran ordainsari maila jakin baten hasiz gero, maila horri dagokion ordainsaria jasoko da (0 gradua); nolanahi ere, artikuluko 4. puntuaren ezarritakoa bete behar da. Zerbitzuak benetatu emanez eta jardunaren ebaluazio positiboak lortuz igarotako bost urterik behin hurrengo maila lortuko da definitutako lau graduen barruan.

Salbuespen gisa, lehen gradua urteko hiru ebaluazio gaitz gero lortu behar da, betiere ebaluazioak emaitza bikaina eman gero.

3. Sistemak ongi funtzionatzea bermatzeko, garapen profesionaleko sistemaren jarraipena egiteko batzorde paritario bat eratu da. Partzuergoak izendatutako kide kopurua eta enpresa batzordeko ordezkari kopurua berbera izango da; enpresa batzordeko ordezkari kopuruari dagokionez, batzordean ordezkariak duten sindikatu atal adina ordezkari izango dira. Jarduneko langileen buruak edo horren ordezkariak idatzari lanak egingo ditu.

4. Garapen profesionaleko sistema berria ezartzeko honako aurreikuspen hauek kontuan hartuko dira:

a) 15. artikuluan aurreikusitako goiko mailaren erdifikatzea lortzeko jabetzan daukan lanpostuaren mailako 1. gradua aitortzea dakar. Gogoratu maila finkatua lortzeko jabetzan daukan lanpostuaren mailako 2. gradua aitortzea dakar.

b) 2014ko abenduaren 17an lanean zeuden langileek finkatze eskubiderik ez badute XV. Hitzarmeneko 15. artikuluekin bat etorriz, data horren aurretik lanpostuko mailan zerbitzuak emanez igarotako denbora zenbatuko da; hala, 10 urterekin 1. gradua lortuko da, eta 20 urte edo gehiagorekin, berriz, 2. gradua.

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 o grado de desarrollo profesional, se adaptarán a las del nuevo puesto de trabajo y su adscripción tendrá carácter definitivo.

Artículo 14. — *Sistema de desarrollo profesional*

1. Con fecha 18 de diciembre de 2014 se estableció en el Consorcio un sistema de desarrollo personal, a través de la evaluación del desempeño.

A estos efectos, la evaluación del desempeño se configura como un instrumento que posibilita la evaluación y valoración del ejercicio profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

Las metodologías de evaluación del desempeño aplicadas se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal.

Los objetivos principales de los sistemas de evaluación del desempeño estarán relacionados con la mejora del rendimiento, la motivación y la formación del personal.

Las evaluaciones positivas determinarán el avance en la carrera horizontal, por medio de la consecución de grados en cada escalón retributivo.

La carrera profesional horizontal, entendida como desarrollo profesional, se configura como la progresión de grado derivada del reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo o escalón retributivo y que se manifiesta a través de una mejora en su desempeño profesional, fruto de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados y los conocimientos adquiridos.

La implantación de la carrera profesional horizontal se llevará a cabo a través de la progresión de grados de desarrollo profesional que requerirán, en todo caso, la evaluación favorable del desempeño del interesado.

2. Se establecen 4 grados de desarrollo profesional para cada escalón retributivo.

La incorporación inicial a un escalón retributivo supondrá la percepción de las retribuciones correspondientes a dicho escalón (grado 0), sin perjuicio de lo establecido en el punto 4 de este artículo. Cada 5 años de prestación de servicios efectivos con otras tantas evaluaciones del desempeño positivas se alcanzará el grado inmediatamente superior dentro de los 4 grados definidos.

Excepcionalmente el Grado 1 podrá obtenerse mediante la superación de tres evaluaciones anuales, siempre que éstas arrojen un resultado extraordinario.

3. Con el fin de velar por el buen funcionamiento del sistema se constituye una Comisión paritaria de seguimiento del sistema de desarrollo profesional compuesta por el mismo número de miembros designados por el Consorcio que representantes del Comité de Empresa, siendo éstos tantos como secciones sindicales tengan representación en dicho comité. Estarán asistidos por el Jefe de Personal en funciones de Secretario o persona que le sustituya.

4. La implementación del nuevo sistema de desarrollo profesional se realizará teniendo en cuenta las siguientes previsiones:

a) La obtención de la semiconsolidación del escalón inmediato superior prevista en el artículo 15 supone el reconocimiento del Grado 1 del escalón del puesto que se ostenta en propiedad. La obtención de la consolidación del escalón inmediato superior supone el reconocimiento del Grado 2 del escalón del puesto que se ostenta en propiedad.

b) Al personal en activo a fecha 17 de diciembre de 2014 que no tuviera derecho a consolidar conforme al artículo 15 del XV Convenio se le computará el tiempo de prestación de servicios en el escalón de su puesto de trabajo previo a dicha fecha de tal manera que con 10 años se alcance el grado 1 y con 20 años o más el grado 2.

Horrez gain, 2014ko abenduaren 17a baino lehenagoko lanpostuko mailan 1 gradurako zerbitzuak emanez 10 urte baino denbora gutxiago igaroz gero, eta 10 eta 20 urte artean 2 gradurako, orduan positiboki ebaluatutako aldien %50 gisa zenbatuko dira, sistemaren garapen faserako aurreikusitako arau orokorrekin bat etorritik.

c) Aldi baterako, langileei gradu osoak eskuratzekoan aitorutakoa alde batera utzita, 2016ko abenduaren eta 2018ko abenduaren egin beharreko jardunen ebaluazio positiboen bitartez ebatziko da kasuan kasuko gradua partzialki lortu den 2017ko urtarrilaren 1etik eta 2019ko urtarrilaren 1etik aurrera ondorioak izanik, horri dagokion lortutako graduaren osagarriaren parte proportzionala jasotzeko eskubidearekin, hain zuzen ere gradu osagarriaren n/5ean zenbatuko dena.

5. Aldi baterako kontratatutako langileak eta maila goragoko betebeharrak aldi baterako esleituta dituzten langileak benetan izandako lanpostuaren arabera ebaluatuko dira.

Ebaluatutako aldiak izandako lanpostuan graduak lortzeko aplikatuko dira, maila berari eusten zaion bitartean. Beheragoko maila batera itzuliz gero, aldi horiek beheragoko mailari dagokion gradua lortzeko zenbatuko dira, jarduna horretan eman izan balitz bezala.

Goragoko mailako plaza behin betiko lortuz gero, aldi baterako esleipenean maila horretan ebaluatutako aldiak gradu profesionala lortzeko hartuko dira aintzat.

6. Langileak goragoko maila batera sustatzen direnean, maila profesionala lortzeko beste prozesu bat hasi behar dute.

Sustapena segidako goiko maila denean, irizpide hauek aplikatuko dira:

Jatorria	Egoera berria	Ebaluatutako aldien aintzatespena
Segidako beheko maila, 1. gradua Segidako beheko maila, 2. gradua Segidako beheko maila, 3. gradua Segidako beheko maila, 4. gradua	Segidako goiko maila, 0. gradua Segidako goiko maila, 0. gradua Segidako goiko maila, 0. gradua Segidako goiko maila, 1. gradua	Ebaluazioen prozesua hasi behar du. 2. gradua lortu ondoko ebaluazio positiboko aldiak %50ean zenbatzen dira. 3. gradua lortu ondoko ebaluazio positiboko aldiak zenbatzen dira. 2. gradurako ebaluazioen prozesua hasi behar du.
Procedencia	Nueva situación	Reconocimiento de periodos evaluados
Escalón inmediato inferior, grado 1 Escalón inmediato inferior, grado 2 Escalón inmediato inferior, grado 3 Escalón inmediato inferior, grado 4	Escalón inmediato superior, grado 0 Escalón inmediato superior, grado 0 Escalón inmediato superior, grado 0 Escalón inmediato superior, grado 1	Debe iniciar el proceso de evaluaciones. Computan al 50% los periodos de evaluación positiva posteriores a la consecución del grado 2. Computan los periodos de evaluación positiva posteriores a la consecución del grado 3. Debe iniciar el proceso de evaluaciones para el grado 2.

7. Aplikatuko den ebaluazioaren metodologiak ondoko ildo orokorrak errespetatu beharko ditu:

- Balorazioaren metodologia aplikatzen zaien lanpostuentzat egokia den balio haztatua izango duten faktoreetan oinarrituko da.
- Ebaluaziorako metodoa eta haren aldikotasuna, hasiera batean, nagusi hierarkikoaren urteko ebaluazioan eta urtearen erdialdean egingo den ebaluazio-aurreko batean oinarrituko da, hobekuntza prozesuei aurrea hartzeko balioko duena, batez ere aldaketak sartzeari aurreikusten denean. Ez da baztertzeko beste ebaluazio metodo batzuk sartzeari, dagokion nagusiak ebaluazioa egiteko erabiltzen duen informazioa hobetu ahal dutenak.
- Metodologia ez da estatikoa izango; aitzitik, hobetu ahalko da, sistema finkatzen den neurrian, garapen profesionaleko sistemaren jarraipenerako batzorde parekideak analisisa egin ondoren.
- Jardunaren ebaluazioaren xedea etengabeko hobekuntza izango da. Langileekin egiten diren elkarrizketek lanpostuko jardunaren indar-guneen eta akatsen informazio objektiboa eman behar dute, lanpostua okupatzen duen langilearen gaitasunaren hobekuntza planeatu ahal izateko. Hobekuntza horretan, besteak beste, Giza Baliabideen Zuzendariordetza prestakuntza-ekintzak egitea sar daiteke.

Asimismo los periodos de prestación de servicios en el escalón de su puesto de trabajo anteriores al 17 de diciembre de 2014 inferiores a 10 años para el grado 1 y entre 10 y 20 años para el grado 2 computarán al 50% como periodos evaluados positivamente, conforme a las reglas generales previstas para la fase de desarrollo del sistema.

c) Transitoriamente, con independencia del correspondiente reconocimiento de grados completos al personal en el momento en el que los adquiera, las evaluaciones positivas del desempeño a realizarse en diciembre de 2016 y diciembre de 2018, determinarán la consecución parcial del Grado correspondiente con efectos a partir del 1 de enero de 2017 y de 1 de enero de 2019 respectivamente, con el consiguiente derecho a percibir la parte proporcional del Complemento de Grado alcanzado que se cifrará en n/5 de Complemento de Grado.

5. El personal contratado temporal, así como el personal con asignación temporal de funciones de escalón superior será evaluado en relación al puesto de trabajo efectivamente desempeñado.

Los periodos evaluados se aplicarán para la consecución de grados en el puesto desempeñado en tanto se mantenga en el mismo escalón. En el caso de tornar a un escalón inferior, dichos periodos computarán a los efectos de obtener el grado correspondiente al escalón inferior como si el desempeño se hubiera producido en aquel.

En caso de obtener plaza del escalón superior con carácter definitivo, los periodos evaluados en dicho escalón durante la asignación temporal serán tenidos en cuenta para la obtención de grado profesional.

6. El personal que promocione a un escalón superior iniciará nuevo proceso de consecución de grado profesional.

Cuando la promoción sea al escalón inmediato superior se aplicarán los siguientes criterios:

7. La metodología de evaluación que se aplicará deberá respetar las siguientes líneas generales:

- La metodología de valoración se basará en factores que tendrán un valor ponderado y adecuado a los puestos sobre los que se aplique.
- El método de evaluación y su periodicidad inicialmente se basará en una evaluación anual del superior jerárquico y de una pre-evaluación a mediados de año, que servirá para anticipar procesos de mejora, especialmente cuando se vea necesario incorporar cambios. No se descarta la inclusión de otros métodos de evaluación que puedan mejorar la información sobre la que se produzca la evaluación por el superior correspondiente.
- La metodología no será estática sino que se podrá ir mejorando a medida que el sistema se consolide, previo análisis por la Comisión paritaria de seguimiento del sistema de desarrollo profesional.
- La evaluación del desempeño estará encaminada a la mejora continua. Las entrevistas con el personal deberán proporcionar información objetiva de los puntos fuertes y de las deficiencias en el desempeño del puesto, con el fin planificar la mejora de la capacitación de quien lo ocupa, que, entre otras podrá suponer la propuesta de realización de acciones formativas por la Subdirección de Recursos Humanos.

- Ebaluazioaren helburua lanpostua okupatzen duen pertsonaren garapenerako potentziala baloratzea, eta helburu hauek lortzen laguntzen duten planak ezartzea;
- Ariketa profesionalean izandako indar-guneak eta arrakastak mantentzea edo indartzea.
- Lanpostuko jardunean ikusi diren puntu ahulak edo akatsak zuzentzea.
- Ebaluazioa objektibotasunean eta ebaluatzailearen eta ebaluatuen arteko komunikazio-prozesuan oinarritu behar da, eta errespetuaren eta jarrera onaren printzipioak bete behar ditu.

Hauek izan behar dira ebaluazioa egiten duen pertsonak kontuan izan behar dituen irizpideak:

- Ebaluazio sistema ezagutzea, eta ebaluatutako pertsonak hura ezagutzea lortzea.
- Objektiboa eta inpartziala izatea.
- Agindu den lana bakarrik egitea.
- Antzintasuna eta bestelako faktore pertsonalak kontuan ez izatea.
- Prozesua laguntza-elementu gisa aurkeztea, ebaluatutako pertsonak jakin ahal izateko zer hobetu behar duen, nola, eta nolako laguntzak jaso ahal dituen.

Ebaluatutako pertsonak ondokoa izango du kontuan:

- Jarrera positiboa izatea, batik bat hobekuntzan orientatzea delako asmoa.
- Ezadostasunen bat dagoen puntuak modu arrazoituan azaltzea.
- Lanpostuan hobeto jarduteari buruzko ondorioak ateratzea.
- Zer eta nola egin behar duen, eta enpresaren nolako laguntzak jaso ditzakeen.

8. Aurre-ebaluazio edo ebaluazio negatiborik badago, egingdako ebaluazioarekin ezadostasunik badago edo bestelako ingurubarririk badago, garapen profesionaleko sistemaren jarraipenerako batzorde parekideak aztertuko ditu.

Aztertzeko bidaltzen zaizkion ebaluazioetan, aurkeztutako kasuei buruzko erabakiak hartzeaz gain, kasu horien inguruan egin beharreko ekintzak aholkatu beharko ditu.

15. artikulua. — *Ordainsariak finkatzea*

2014ko abenduaren 17an lanean ari diren langileek, goragoko maila batean ordainsariak finkatu badituzte edo erdi-finkaketako edo finkaketako prozesu batean badaude, eskubidea mantenduko dute, harik eta finkaketa osatu arte, XV. Hitzarmen Kolektiboaren 15. artikuluan ezarritako baldintzetan. Hau dakar:

«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.

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 igoz 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 lerroaldeetan zehaztutako baldintzak betetzen ez badira.

- La evaluación estará encaminada a valorar y apreciar el potencial de desarrollo de quien ocupa el puesto, estableciendo planes de acción que permitan:
- Mantener o reforzar los puntos fuertes y los aciertos dados en el ejercicio profesional.
- Corregir aspectos débiles o desaciertos observados en el desempeño del cargo.
- La evaluación deberá estar basada en la objetividad y el proceso de comunicación entre el evaluador y el evaluado, y se basará en los principios de respeto y de la buena disposición.

Estos deben ser los criterios a tener en cuenta por la persona que realice la evaluación:

- Conocer y hacer que la persona evaluada conozca el Sistema de Evaluación.
- Ser objetivo/a e imparcial.
- Remitirse exclusivamente al trabajo encomendado.
- No tener en cuenta la antigüedad ni otros factores personales.
- Plantear el proceso como elemento de apoyo para que la persona evaluada conozca qué debe mejorar, de qué forma y con qué ayudas puede contar.

La persona evaluada tendrá en cuenta lo siguiente:

- Mantener una actitud positiva ya que se trata, fundamentalmente, de orientarle en la mejora.
- Expresar razonadamente los puntos en que tenga alguna discrepancia.
- Sacar conclusiones sobre la mejora en el desempeño de su puesto.
- Qué debe hacer, cómo, y con qué ayudas de la empresa puede contar.

8. Los supuestos en que existan preevaluaciones o evaluaciones negativas, discrepancia con la evaluación realizada u otras circunstancias serán analizados por la Comisión paritaria de seguimiento del sistema de desarrollo profesional.

En aquellas evaluaciones que le sean remitidas para su estudio, además de tomar decisiones acerca de los distintos casos presentados, deberá aconsejar las acciones a seguir en relación a éstos.

Artículo 15. — *Consolidación de retribuciones*

El personal en activo a 17 de diciembre de 2014 que hubiera consolidado retribuciones de un escalón superior o estuviera en proceso de semiconsolidación o consolidación, mantendrá los derechos a los mismos hasta completar la consolidación en las condiciones previstas en el artículo 15 del XV Convenio Colectivo que establecía:

«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.

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.

Finkatzeko sistema horren ordez, 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) kategoria-igoera lortu ezean, behinik behin. Artikulu honen ezarpenak eragin ditzakeen ondorio ekonomikoek atzeraeragina izango dute, betiere, 2000ko urtarrilaren 1etik aurrera.»

Finkaketa prozesu hori, 4. mailatik 3A mailara denean, ez da etengo 3B mailako lanpostu batera igotzen den kasuan.

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 gaikuntza 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.

Prestakuntza programak diseinatzeko, sail bakoitzeko langileen parte hartzea jasoko da, bai jardunaren ebaluazioaren bidez, bai batzorde parekideari egindako beste ekarpen batzuen bidez. Batzorde hori gutxienez hiru hilean behin batzartuko da, salbu eta beste maiztasun bat adosten bada. Urteko programa urte bakoitzeko lehenengo hiruhilekoaren barruan onetsiko da, salbu eta batzordeak beste data bat erabakitzen badu.

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 ofizialetan, zentro sindikaletan edo Laneko Lurralde Ordezkaritzan erregistratutako zentroetan. Era berean, onura hauek izango dituzte:

a) Eskoletarako eskaintzen diren orduen erdiari dagokion murrizketa aplikatzea lanaldi arruntan. 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.

Este sistema de consolidación 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.»

Dicho proceso de consolidación cuando sea del Escalón 4 al Escalón 3A no se interrumpirá en el supuesto de ascenso a un puesto del escalón 3B.

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.

Para el diseño de los programas de formación se contará con la participación del personal de cada Departamento, bien a través de la Evaluación del Desempeño o mediante otras aportaciones a la Comisión Paritaria, la cual se reunirá al menos cada tres meses, salvo que acuerde otra periodicidad distinta. El Programa anual se aprobará dentro del primer trimestre de cada año, salvo que la Comisión determine otra fecha.

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 litzaike 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 derrigorrez egin beharko dituzte ikastaro horiek, laneko agintaritzak hala adostu duenean.

5. Jardunaldi murrizketek eta aurreko ataletan 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 antolaketa 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 dagokionez (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. Halere, kontuan izango da 4.4 artikuluan ezarritakoa, baina sustapeneko prozesuetan lanpostu mota jakin batzuetan esperientziagatiko titulazioaren betekizuna ordezkatzeko aukerari buruz.

5. Partzuergoak, hutsik dagoen postua iragartzean, egin beharreko probak zeintzuk diren adieraziko du, urtero aurkeztu beharko 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.

Gutxienezko puntuazio bat finkatu ahal izango da, lehiaketa gaindituztat 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 ordainsari maila ez da aintzat hartuko maila bereko baldintza betetzeko. Era berean, txanda itxian 15 urte edo gehiago bete dituzten langileek lekualdaketa txanda honen bidez parte hartu ahaliko du, txanda itxirik gabeko lanpostuetan sartzeko, bere mailaren azpiko mailakoak.

- c) Lanpostuen Zerrendan ezarritako postuaren baldintzak betetzea.
- d) Gutxienez urte bi eman izana egungo lanpostuan.

Baldintza hori ez da eskatuko egungo postura nahitaez edo titular izandakoaren amortizazioz sartu bada, ez eta, postua erreterbatu 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; edonola 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 egiaztatu 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, dagokion gai-zerrendaren arabera. Probaren emaitza «gai» edo «ez gai» izango da.

Eskaintako postuko funtzio nagusiak garatzeko beharrezko ezagutza duten Partzuergoko lanpostuetan gutxienez bi urtez aritu izan direnek ez dute proba praktikorik egin beharko, eta «gai» kalifikazioa lortuko dute atal honetan.

b) Egindako lanaren balorazioa: Partzuergoan lehenago betetako postuetan egindako lana ebaluatuko da, gehienez ere 10 puntu emanez.

c) Esperientzia:

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

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, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 4.4 relativo a la posible sustitución del requisito de titulación por experiencia de determinados puestos-tipo de trabajo en procesos de promoción interna.

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. Asimismo, el personal que haya completado 15 años o más a relevo cerrado podrá participar por este turno de traslado optando a puestos sin relevo cerrado de inferior escalón al suyo.

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.

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: Cuando 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 cuyo desempeño suponga el conocimiento necesario para poder desarrollar las funciones principales 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.

- 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 portzentuala izango dute, baloratu beharreko denbora-tarteen zenbaketan. Era berean, egiaztatutako esperientziak ez badu harreman 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 gaiei 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 erlazionatuta badaude.

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

i) Txandetara lotu gabeko postuak direnean, txandaka dabilzen langileek balorazio hau izango dute: 1,25 puntu txanda itxirako eta 0,50 puntu txanda irekirako, urteko edo lan egindako hilabete bakoitzarengatik lortutako frakzioan, txandaka egindako 10 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 lehenetasuna, baldin eta emakumeek duten ordezkaritza %40tik beherakoa bada deitutako postu berberen maila profesionalen. 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.

- 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 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 másteres, 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 10 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.

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

- *Lehenengoa*: Txandaka lan egiten duten langileak, txandarik gabeko lanpostu batean sartu nahi badu.
- *Bigarrena*: Antzinasuna Partzuergoan.
- *Hirugarrena*: Esperientzia Partzuergoan.

5. Langileen Batzordeak lanpostuak esleitzeko proposamena egin ostean, Gerentziak onartu beharko du, hala badagokio.

Langileen Batzordean ez bada adostasunik lortzen, desadostasuna islatzen duten ekintzen akta jasoko da. Gerentziak egoki jotako ebazpena hartuko du.

20. artikulua. — Sustapenen txanda

1. Sustapenen Txanda bi deialditan garatuko da. Lehenengo deialdiak lehentasuna izango du bigarrenarekiko.

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

Lehenengo deialdian eta lehiaketa-oposizio bidez parte hartzen duten hautagaiak salbuesita gera daitezke jatorrizko postura sartu edo postu horretako lana egiteko eskatzen ziren ezagutzak 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, dagokion 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 guztietan, deialdiko postuaren eta lortu daitezkeen postuen arteko jauzi 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.
- 9A mailako teknikaria.
- Beheko hurrengo mailan eta talde berean posturik ez duten beste antzeko batzuk.

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

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

Lehiaketaren faseak, bigarren deialdian, halaberbarrez sartuko ditu balioetsi beharreko merituen artean Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoan aritutako esperientzia eta antzinasun meritua. Partzuergoko antzinasun 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 gairatuta izanik.
- b) Lanpostuen Zerrendan ezarritako postuaren baldintzak betezea.
- 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.

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

- *Primero*: Personal que trabaja a relevos, en caso de optar por un puesto sin relevos.
- *Segundo*: Antigüedad en el Consorcio.
- *Tercero*: Experiencia en el Consorcio.

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 Personal se levantará acta de sus actuaciones en las que se refleje la discrepancia. La Gerencia adoptará la resolución que entienda adecuada.

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 puesto de procedencia, según se establezca en las correspondientes bases. En este supuesto obtendrán el 75% de la puntuación máxima 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 convocatoria 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.
- Técnico del Escalón 9A.
- 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 autorice que se acredite que para acceder al puesto de procedencia desde el que opta a la promoción el aspirante, se exigen los mismos conocimientos que vayan a ser objeto de evaluación en la correspondiente 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 necesariamente entre los méritos a valorar el mérito de experiencia y el de antigüedad en el Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia. El mérito 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 valoración del euskera en los términos previstos en la legislación aplicable.

2. Para poder participar en el turno de promoción, será necesario 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 Relación 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) Gutxienez urte bi eman izana Partzuergoan, sustapenean dauden eskalako lanpostuak betetzen. Sustapena eskatzerakoan dagoen lanpostuan aurretik titularra zen lanpostua, bertan bi urte eman gabe, amortizatzearen ondorioz sartu den langileak sustapena eskatu ahal du baldin eta gutxienez bi urtez jardun badu bi lanpostuak betetzen, baina kasu honetan ulertuko da amortizatutako lanpostuaren eskalatik datorrela.

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 titularra izatea edo hiru eskalako diferentzia, baldin eta azken kasuan garapen profesionaleko 2. edo maila altuagoren bat egiaztatu bada.
- 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 emanez gero.

4. Arloko arduraduneko lanpostuak (3-A maila), sortu berriak, 4. mailako lanpostuen birmoldaketaren ondorio direnean, lehenengo deialdian hornituko dituzte 4 edo 3-B mailetako langileek, eta bigarren deialdian 5. mailako langileek, baldin eta lanposturako ezarritako gainerako betekizunak betetzen badira. Era berean, artikulua 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 deialdian 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 hautagaiek 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.

d) Haber completado en el Consorcio al menos dos años en el desempeño de puestos de trabajo del escalón desde el que opta a la promoción. No obstante, el personal que haya accedido al puesto desde que el opta a la promoción como consecuencia de la amortización del que era titular anteriormente sin haber completado dos años de permanencia en el mismo, podrá optar a la promoción si acumula al menos dos años en el desempeño de ambos puestos, pero se considerará en este caso como si procediera del escalón del puesto amortizado.

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 o de tres escalones, siempre que en este último caso se haya acreditado el grado 2 o superior de desarrollo profesional.
- 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. Los puestos de trabajo de Responsable de Área (Escalón 3-A) de nueva creación, cuando sean consecuencia de la reconversión de puestos de Escalón 4, serán provistos en Primera convocatoria por personal de los Escalones 4 o 3-B y en segunda por personal del Escalón 5, siempre que se cumplan los restantes requisitos establecidos para el puesto. Asimismo a los efectos de este artículo los puestos del Escalón 9-A y 9-B tienen 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 ofertadas 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.

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

Kontratu-mota edozein dela ere, langileak alde aurretik adierazitako epea gairatutako Bilbo Bizkaia Ur Partzuergoan eginkizun berberak bete dituzten, ez da probaldirik egingo.

Probaldia gairatutako duten eta txanda honetan postu berria eskuratu duten langile finkoen aurreko kontratua eteteko eska dezakete, postu berriari dagokion probaldian aurreko postua erreserbatuta gertatuz. Ez da aplikagarria izango 34. artikularen eragin ekonomikoa.

Probaldia ukorik gabe gairatutako 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 txandaren menpe egon barik.

23. artikulua. — Izendapen librea

Zuzendari, Zuzendariorde eta Saileko Buru lanpostuak hautaketa librez beteko ditu Partzuergoaren Zuzendaritzak, plantillako 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:

Presidentea:

- Bilbo Bizkaia Ur Partzuergoko gerentea edo izendatzen duen Partzuergoko edo beste administrazio batzuetako langile finkoak.

Kideak:

- Partzuergoak proposatutako kide bi, Bilbo Bizkaia Ur Partzuergoko edo beste Administrazio batzuetako langile finkoen artetik.
- Enpresa Batzordeak proposatutako kide bi, Bilbo Bizkaia Ur Partzuergoko edo beste Administrazio batzuetako langile finkoen artetik.
- Era berean, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeko kide batek Epaimahaiaren 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 beharko da. Enpresa Batzordeak ez balitu kideak, titullarrak eta ordezkariak izendatuko, Partzuergoan hutsik dagoen postuari dagokion mailako lehenengoa eta azkena (antzintasunean) izango lirateke

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento y, en general, cualquier suspensión del contrato que afecten al personal durante el período 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 período 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 período de prueba correspondiente a la nueva plaza. No le será de aplicación la afección económica del artículo 34.

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 personal fijo del Consorcio o de otras Administraciones que designe.

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 esca-

kideak, eta berdin egiten jarraituko litzateke ordezkoeekin ere. Mailan langile nahikorik ez baleude, elkarren segidako goiko mailako edo hurrengo mailetak langileek ordezkutuko dituzte, eta irizpide berbera aplikatuko da izendapenetarako.

Idazkari lanetan arituko da, Partzuergoak edo Enpresa Batzordeak proposatutako en artean, Epaimahaiak horretarako aukeratatutako kidea.

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 beharko, eta Partzuergoko gerenteari jakinarazi beharko diote hori.

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

5. Presidentearen eta haren ordezkorekin lekua hutsik badago, ez badira bertaratu, gaixorik badaude edo legezko beste edozein arrazoi ematen bada, Epaimahaiakide zaharrenak ordezkutuko ditu.

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

6. Akordioak bertaratutako botoen gehiengoz hartuko dira. Epaimahaiakide guztiak 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, legez indarrean dagoenaren arabera jokatu da.

7. Epaimahaiak autonomia funtzional osoz jokatu 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 eskatutako 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.

lón 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. 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.

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 kategoria profesional bakoitzari dagozkion zenbateko komun eta finakoak Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako lanorduraz 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 elektronikoan—, eta, bertan, argi eta banatutako kontzeptuak zehaztuko dira jaso beharreko zenbatekoak eta egindako deskontuak.

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.

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 bakoitza amaitu 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

2016. urterako Oinarrizko Soldata, maila bakoitzerako, eranskineko taulan zehaztutakoa izango da.

29. artikulua. — Antzinasuna

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

2. 2000ko urtarrilaren 1az geroztik, Partzuergoaren zerbitzura dagoen langilearen antzinasuna 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. 2016. urteko hirurtekoaren balioa erantsitako taulan ezarritakoa izango da.

3. Hitzarmen honen ezarpen-eremuaren barnean dauden langileen hirurtekoen hobekuntzaren berariazko ondoretarako, 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 litzuzkeenak salbu. Era berean, Partzuergoa osatzen duten erakundeen menpe dauden sektore publikoko erakundee-tan emandako zerbitzuak aintzatetsiko dira.

Aintzatespen hori ez da antzinasuntzat 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, antzinasun osagarria osatzeko.

Atal honetan adierazten den hirurtekoen aintzatespenak Partzuergoan sartu berri diren langileei dagokienez, eskaera-idazkia (emandako zerbitzuen epeen ziurtagiarekin 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 aplikatu zen, eragin ekonomiko neutroa izan du. Desberdintasunen bat antzemanaz gero, berau baliogabetzeko doikuntzak egingo dira.

31. artikulua. — Bestelako haborokinetan

Zuzendariorde eta Saileko buru postuetan 2 eta 3. mailetan dauden langileek, hurrenez hurren, erantzukizun eta arduraldi bereziko postuak direnez, 506,56 euroko haborokina jasoko dute, urteko 16 ordainketetako bakoitzean.

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 el año 2016 será, para cada nivel, la cifra que figura en la tabla anexa.

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 el año 2016 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 para el personal de nueva incorporación 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 aplicó desde el 1 de enero de 2009, con 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/a y de Jefe/a de Departamento respectivamente, como consecuencia de la especial responsabilidad y dedicación asignada a tales puestos percibirá una gratificación de 506,56 euros en cada una de las 16 pagas anuales.

Haborokin honek 43. artikuluan ezarritako erabilgarritasuna iza-tea dakar, ordainsari gehigarriak jasotzeko eskubiderik gabe, eta aldian behin ebaluatuko da, kudeaketa helburuak ezartzearen baldintzapean. Hori ez gaidintzeak gradu profesionalak xurgatu ez duen zatia jasotzeko eskubidea galtzea ekar dezake, harik eta ebaluazio positibo berria jaso arte.

Maila egokian gradu profesionalak lortzeak, jarduna ebaluatzeak arau orokorrekin bat eginez, artikuluan honetan ezarritako haborokina modu mailakatuan xurgatuko du; halere, eskuragarri egoteko betebeharra eta lanpostu hauen berezko erantzukizuna mantenduko dira.

2. eta 3. mailetako langileek, 2014ko abenduaren 17an ordainsari-kontzeptu hori jasotzeko eskubidea aitortuta badaukate, hura jasotzen jarraituko dute, ordura arte zeuden baldintza berberetan. Nolanahi ere, gradu profesionalak lortzeak hortik ondorioztatutako ezberdintasun ekonomikoak xurgatuko ditu.

32. artikulua. — *Graduaren osagarria*

Langileek graduaren osagarria jasoko dute, hitzarmenaren 14. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik. Osagarri horren zenbatekoa ordainsari-mailaren arabera aintzatesten den garapen profesionaleko graduaren arabera zehaztuko da. 16 hilabetetan emango da eta hau izango da:

Maila	1. gradua	2. gradua	3. gradua	4. gradua
02	149,82	299,66	436,26	572,86
03	169,22	338,44	413,35	488,26
03A	169,25	338,50	423,11	507,72
03B	191,57	383,12	467,75	552,37
04	190,20	380,42	571,97	763,54
05	194,96	389,92	485,02	580,12
06	114,84	229,68	327,16	424,64
07	81,59	163,19	220,60	278,02
08	83,71	167,42	208,21	249,01
9A	68,58	137,16	179,01	220,87
9B	124,68	249,37	291,22	333,08
10	33,25	66,49	100,78	135,07
11	18,12	36,24	52,86	69,49
12	60,07	120,15	129,21	138,27

Aitortuta dagoen garapen profesionaleko azken mailari dago-kion gradua bakarrik jaso ahalko da.

Osagarri horrek 15. artikuluan araututa dagoen ordainsariak finkatzeko sistema ordezkatzan du, sistema horretan ezarrita dauden bermeak kaltetu gabe.

15. artikuluan araututako erdifinkaketatik edo finkaketatik datozen ordainsariak graduaren osagarri gisa jaso beharreko zenbatekoak gutxituko dituzte, eta sortzen diren ezberdintasun positi-boak bakarrik jasoko dira kontzeptu horrengatik.

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, Mailaren osagarria eta graduaren 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 martxoan eta ekainean lansariak baino ez dituzte jasoko, eta sei hileko horretan lanean egondako denbo-raren arabera kalkulatu da. Urteko bigarren sei hilekorako ere iriz-pide berbera erabiliko da, eta iraileko eta abenduko lansariak baino ez dituzte jasoko.

2. Hala ere, 2016. urtean eta hurrengoetan, Jarraipen Batzordeak 1. atalean araututako sistemara itzultzea adostu ezean, ekainean eta abenduan, urtero, aparteko ordainsari 2 ordain-duko dira, eta Oinarriko Soldatak baino ez ditu osatuko.

Esta gratificación conlleva la disponibilidad prevista en el artículo 43 sin derecho a remuneración adicional y será objeto de evaluación periódica sujeta al establecimiento de objetivos de gestión. La no superación de la misma podrá suponer la pérdida del derecho a la percepción de la parte no absorbida por el grado profesional hasta obtener nueva evaluación positiva.

La consecución de grados profesionales en el correspondiente escalón conforme a las reglas generales de Evaluación de desempeño absorberá progresivamente la gratificación prevista en este artículo, sin menoscabo del deber de disponibilidad y responsabilidad inherente a estos puestos de trabajo.

El personal de los Escalones 2 y 3 que a 17 de diciembre de 2014 tuviera reconocida la percepción de este concepto retributivo lo continuará percibiendo en las condiciones que tenía hasta la fecha. En todo caso, la consecución de grados profesionales absorberá las diferencias económicas derivadas de la misma.

Artículo 32. — *Complemento de grado*

El personal percibirá el Complemento de Grado conforme a lo dispuesto en el artículo 14 del Convenio, cuya cuantía vendrá determinada por el grado de desarrollo profesional reconocido según el escalón retributivo que, referida a 16 mensualidades, será la siguiente:

Escalón	Grado 1	Grado 2	Grado 3	Grado 4
02	149,82	299,66	436,26	572,86
03	169,22	338,44	413,35	488,26
03A	169,25	338,50	423,11	507,72
03B	191,57	383,12	467,75	552,37
04	190,20	380,42	571,97	763,54
05	194,96	389,92	485,02	580,12
06	114,84	229,68	327,16	424,64
07	81,59	163,19	220,60	278,02
08	83,71	167,42	208,21	249,01
9A	68,58	137,16	179,01	220,87
9B	124,68	249,37	291,22	333,08
10	33,25	66,49	100,78	135,07
11	18,12	36,24	52,86	69,49
12	60,07	120,15	129,21	138,27

Únicamente podrá percibirse el grado correspondiente al último nivel de desarrollo profesional que se tenga reconocido.

Este Complemento sustituye al sistema de Consolidación de retribuciones regulado en el artículo 15, sin perjuicio de las garantías allí establecidas.

Las retribuciones derivadas de la semiconsolidación o consolidación reguladas en el artículo 15 minorarán las cuantías a percibir como complemento de Grado, percibiendo por dicho concepto únicamente las diferencias positivas que se generen.

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, Complemento de Nivel y Complemento de Grado.

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 2016 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.

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 astekoa 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 hilerok:

02	939,60 euro.
03	718,00 euro.
3A	496,39 euro.
3B	496,39 euro.
04	445,52 euro.
05	445,52 euro.
06	396,18 euro.
07	396,18 euro.
08	343,72 euro.
9A	343,72 euro.
9B	343,72 euro.
10	294,40 euro.
11	294,40 euro.
12	294,40 euro.

35. artikulua. — *Aparteko orduak*

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

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 jaistea adostuko dute, ohiko lanordutik gora egindakoak murriztuz. Honako irizpideak erabiliko dira:

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

b) Ohiko lanorduetatik kanpo egindako orduak, komunitatean 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.

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	939,60 euros.
03	718,00 euros.
3A	496,39 euros.
3B	496,39 euros.
04	445,52 euros.
05	445,52 euros.
06	396,18 euros.
07	396,18 euros.
08	343,72 euros.
9A	343,72 euros.
9B	343,72 euros.
10	294,40 euros.
11	294,40 euros.
12	294,40 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.

Las partes firmantes se comprometen a realizar las actuaciones necesarias para eliminar las horas extraordinarias, aplicando el criterio de utilizarlas únicamente en caso de urgente necesidad o fuerza mayor.

La desaparición de las horas realizadas fuera de la jornada habitual tiene como objeto el favorecer la creación de empleo, acordando 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 carácter 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 perjuicios 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. 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 atseden 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:

- Eguneke 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 iguera*

2016. urterako langileen ordainsariak soldata taulei dagozkien eranskinetan daude jasota.

Urtero eta hitzarmena indarrean dagoen bitartean, Partzuergoak eskura dituen bitarteko guztiak jarriko ditu 2010. urtetik galdutako erosteko ahalmena berreskuratzeko, une bakoitzean dauden muga legalei dagokienez.

Partzuergoak fondo ekonomikoa mantenduko du 2016. urtetik 2019. urtera, langileei ordaindu ahal izateko, helburuen bete-tze-mailaren arabera. Ordainketaren zenbatekoa Partzuergoaren Zuzendaritza Batzordeak adostuko du, Hitzarmenaren Jarraipen Batzordeak proposaturik, une bakoitzean dauden lege mugen arabera.

V. KAPITULUA

ORDAINSARIAK LANPOSTUKO

38. artikulua. — *Ingurumen arloko plusa*

Horrela deitzen da, lanpostuan dauden ingurumen arloko ezaugarri bereziengatik, langileak jasotzen duen zenbatekoa. Plus hau jaso behar duten maila profesionalak Hitzarmen honetako III. Eranskinean daude bilduta — mailaka sailkatuta —.

Lanpostu bakoitzaren tarte 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: 664,54 euro urtean.
- 2. maila: 460,08 euro urtean.
- 3. maila: 306,64 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 eza-rritako oinarritzeko soldataren %20 gehiago jasoko dute, hilero egi-ten duten ordutegi bereziaren konpentsazio lege.

2. La realización de servicios extraordinarios será voluntaria 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 efectuadas y que tengan el carácter de estructurales.

4. Cuando por razones estrictamente necesarias, sea imprescindible la realización de horas extraordinarias, el personal afectado 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 acuerdo 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 número posible de aquellos que, de otra parte, no podrán negarse a prestarlo cuando fuere requerido para ello.

Artículo 36

(Sin contenido).

Artículo 37. — *Incremento salarial*

Las retribuciones del personal para el año 2016 vienen recogidas en el anexo correspondiente de tablas salariales.

Anualmente y durante la vigencia del Convenio, el Consorcio pondrá todos los medios a su alcance para la recuperación del poder adquisitivo perdido desde 2010, con respeto a las limitaciones legales que existan en cada momento.

El Consorcio mantendrá durante los años 2016 a 2019 el fondo económico para retribuir al personal en función del grado 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 respeto 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 consecuencia de las especiales características medio-ambientales que concurren en su puesto de trabajo. Los puestos a las que corresponde la percepción de este plus se recogen — agrupados por rangos — en el anexo III del presente convenio.

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: 664,54 euros anuales.
- Rango 2: 460,08 euros anuales.
- Rango 3: 306,64 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.

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 orde, konpentsazioa 165,21 euro-koa izango da, txandak Gabon gau (abendua 24), Gabon egun (abendua 25), Gabonzahar (abendua 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 15 urte edo gehiago daramatzatzen langileen kasuan.

40. artikulua. — Gaueko plusa

Gaueko lanak direla eta, dagokion mailaren oinarritzko soldataren %35 ordainduko da lanaldiko.

41. artikulua. — Partzuergoaren ibilgailuak gidatzeagatik plusa

Partzuergoaren ibilgailuak —instalazioetatik at— gidatzen dituzten langileek (gidariak izan gabe), kontzeptu hori dela-eta, diru kopuru hau jasoko dute hilero: 90,67 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: 6,18 euro.

42. artikulua. — Nahitaezko lansaio zatituaren plusa

Lansaio arrunteko araubidea daukaten eta betetzen dituzten funtzioengatik lansaio zatituaren A) modalitatea (55.2 artikuluan ezarria) nahitaez egin behar duten langileek, ezin badute bi lansaioen modalitateen artean aukeratu, lan egiten duten arratsalde bakoitzeko 10 euroko plusa jasoko dute.

Partzuergoak zehaztuko du urtero honek ukitutako langileak nortzuk diren, irizpide murrizgarriarekin eta Langileen Batzordeari entzun ondoren. Plus hau esleitzeko irizpidea da Bezeroekiko Harremanen Sailaren funtzionamendurako behar den langile kopurua, jendeari arratsalde arreta emateko, baita Kudeatzailerari eta Lehen-dakaritzari laguntza emateko ere.

2. eta 3. mailetan dauden langileek ez dute plus hau jasoko; halere, baliteke lansaioaren A modalitatea egin behar izatea.

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.

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 165,21 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 15 años ó más en relevo cerrado.

Artículo 40. — Plus por nocturnidad

La retribución por trabajos nocturnos, será el 35% 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: 90,67 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 6,18 euros.

Artículo 42. — Plus por jornada partida obligatoria

Aquel personal del Consorcio con régimen de jornada ordinaria que realice funciones que impliquen la obligatoriedad de realizar la Modalidad A) de jornada partida establecida en el artículo 55.2, no permitiéndole optar entre las dos modalidades de jornada, percibirá por tarde efectiva trabajada un plus de 10 euros.

La determinación del personal afectado se realizará anualmente por el Consorcio, con criterio restrictivo y oída la Comisión de Personal. Se considera criterio de asignación de este plus el personal necesario para el funcionamiento del Departamento de Relaciones con Clientes en la atención al público en horario vespertino, así como la asistencia a la Gerencia y Presidencia.

No percibirá este plus el personal encuadrado en los escalones 2 y 3, con independencia de la posible determinación de la obligatoriedad de realizar la Modalidad A de jornada.

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.

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 11,62 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 (oporrak, lizenziak, bajak, etab.). Kasu hauetan, esleipena 7 eguneko baina baxuagoa izango da, epe hori ordezkatzeko duen langileak egin ezin izango balu. Horren ondorioz oporrak hartzeko orduan arazorik balego, arazorik ez dagoen beste bat esleitu 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 horrek ez du esan nahi lantokitik hurbil egon beharko duenik.

44. artikulua. — *Jarduera bereziengatiko plusa*

Izaera pertsonalarekin, ondoko hileko plusak hartu dira aintzat:

Ordena zk.	Lanpostua	Zenbatekoa (€)
00263/00264	Hornidura sareak ustiatzeko bigarren mailako mekanikari ofiziala	232,36
00230/00162	Aplikazioetako analista	291,94
00210	Ordenagailuko operadorea	291,94

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 araudi orokorrera atxiki.

45. artikulua. — *Pizgarriak*

a) Banku-helbideratzeak pizteko xedez, Bezeroekiko Harremanen Saileko langileei 0,66 euroko konpentsazioa emango zaie, bezeroarengandik lortzen duten banku-helbideratze berri bakoitzagatik.

b) Ordaindu gabeko hartuneak kokatzeagatik, Partzuergoko langile guztiek 0,66 euro jasoko dituzte hartune bakoitzeko; zenbateko horiei ondorengo koadrotik sortutakoa gehitu behar zaie:

Kontagailua	Fakturatutako m³	Zenbatekoa
BAI	1etik 100 m³-ra	0,0177euro/m³
BAI	101etik 1.000 m³-ra	0,0135 euro/m³
BAI	1.001etik 10.000 m³-ra	0,0093 euro/m³ + 13,36 euro
BAI	10.000 m³ baino gehiago	0,0046 euro/m³ + 62,36 euro
EZ	Lehen ordainagirian fakturatutakoaren arabera eta aurreko taula aplikatuta	

46. artikulua. — *Jendearen arretarako langileak*

1. Bezeroekiko Harremanen Saileko administrariak, bezeroei arreta emateko lan jarraitua egiten badute, erreklamazioen erantzuten edota berankortasuna kudeatzen, 9.A mailako hileko oinarritzko soldataren %20 jasoko dute.

2. Bezeroekiko Harremanen Saileko administrarien artean, kontratazio lanetan ari direnek edota bezeroei arreta egiteko lan ez jarraitua egiten dutenek, erreklamazioen eta hiru hilekoko likidazioen bilketen eragiketa puntualekin, 9.A mailako hileko oinarritzko soldataren %14 jasoko dute.

3. Bezeroekiko Harremanen Saileko administrariak, beste lan batzuk egiten badituzte, bezeroari modu ez jarraituan arreta eman, eta batik bat bezeroaren hornidura-lekuan lan egiten duten lanpostuek 9.A mailako hileko oinarritzko soldataren %7 jasoko dute.

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 11,62 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 Explotación Redes Abastecimiento	232,36
00230/00162	Analista de Aplicaciones	291,94
00210	Operador de Ordenador	291,94

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) Al objeto de estimular las domiciliaciones bancarias, se otorgará al personal del Departamento de Relaciones con Clientes una compensación de 0,66 euros, por cada nueva domiciliación bancaria obtenida del cliente.

b) Por la localización de tomas no abonadas, se compensará con carácter general a todo el personal del Consorcio con 0,66 euros por cada toma, más el resultante del siguiente cuadro:

Existencia Contador	m³ facturados	Importe
SI	1 a 100 m³	0,0177euros/m³
SI	101 a 1.000 m³	0,0135 euros/m³
SI	1.001 a 10.000 m³	0,0093 euros/m³ + 13,36 euros
SI	10.000 en adelante	0,0046 euros/m³ + 62,36 euros
NO	Según facturado en el primer recibo y aplicando la tabla anterior	

Artículo 46. — *Personal atención al público*

1. El personal administrativo del Departamento de Relaciones con Clientes que realiza una labor continuada de atención al cliente en la respuesta a reclamaciones y/o gestión de la morosidad percibirá un 20% del sueldo base mensual del escalón 9A.

2. El personal administrativo del Departamento de Relaciones con Clientes en tareas de contratación y/o aquel que realiza una labor no continuada de atención al cliente, con operaciones puntuales de reclamaciones y recaudación de liquidaciones trimestrales, percibirá un 14% del sueldo base mensual del escalón 9A.

3. El personal administrativo del Departamento de Relaciones con Clientes que realiza otros trabajos con atención al cliente no continuada, así como aquellos puestos de trabajo que realizan principalmente sus tareas en el punto de suministro del cliente, percibirán un 7% del escalón del sueldo base mensual del 9A.

Batik bat bezeroaren hornidura-lekuan lan egiten duten langileentzat zenbaki honetan ezarritako plusak xurgatu eta ordezkatu egingo du irakurketa-kobrantzako ikuskarientzat aurreko hitzarmenaren 45.c) artikuluan ezarritako pizgarria.

47. artikulua. — *Premiazko irteerak*

Lanaldia amaitu eta etxean direla, matxurak edo premiazko arazoak konpontzeko abisua hartzen duten langileek ondorengo lan-saria izango dute irteerako: 44,70 euro.

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

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

Zerbitzua dela-eta lanlekutik kanpo norbere ibilgailuan joan behar duten langileei 0,4242 euro/km ordainduko zaie kilometroko.

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. — *Bazkariagatik eta eguerdiko atsedenaldia murrizteagatik konpentsazioa*

Lanaldi zatitua (ordubeteko etena) duten Partzuergoko langileek konpentsazioa jasoko dute atsedenaldi hori murrizteagatik: 13,53 euro eguneko, etena lanlekuan egiten bada, eta 16,04 euro, etena Partzuergoak zerbitzu ematen duen beste lekuren batean egiten bada.

50. artikulua. — *Txandak egiteagatik konpentsazioa*

Lanaldia txandaka egiten duten langileek 5,50 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, kobratzailleek eta Diru-bilketa Saileko langileek: 9-A eskalako hileko oinarritzko soldataren %35.

52. artikulua. — *Txandetan premiaz sartzea*

Txandakako langile bati 12 ordu baino gutxiagoko epearekin deitzen bazaio hasieran aurreikusi ez den txanda bat egiteko, txandaz txandako egoeran, librantzan edo antzeko egoera batean dagoelako, 44,70 euro jasoko ditu kontzeptu horrengatik.

Deia 24 ordu baino gutxiagoko baina 12 ordu baino gehiagoko aurrerapenarekin egiten bazaio, arestian adierazitako baldintzetan, 22,35 euro jasoko ditu.

53. artikulua

(Ez dauka edukirik).

54. artikulua. — *Dietak*

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

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

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

El plus establecido en este apartado para el personal que realiza principalmente sus tareas en el punto de suministro del cliente absorbe y sustituye al incentivo previsto en el artículo 45.c) del anterior convenio para el personal inspector de lectura-cobranza.

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: 44,70 euros.

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 el kilómetro a razón de: 0,4242 euros/Km.

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 13,53 euros diarias, si la interrupción se realiza en el centro de trabajo y 16,04 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 5,50 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, entendiéndose 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. — *Incorporación a turnos de carácter urgente*

El personal a relevo que sea llamado con una antelación inferior a 12 horas para incorporarse a la realización de un turno en horario distinto del previsto inicialmente por estar de correturno, de libranza o circunstancia similar, percibirá por este concepto 44,70 euros.

Cuando la llamada se produzca con menos de 24 horas de antelación y más de 12, en las condiciones antes indicadas, percibirá 22,35 euros.

Artículo 53

(Sin contenido).

Artículo 54. — *Dietas*

El personal que por necesidad de trabajo se desplace fuera de los centros de trabajo, será compensado por los gastos que soporte.

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

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

Partzuergoak lantokitik kanporako joan-etorrietan ezarri beharreko gastu-irizpideak ezarriko ditu, EAEko administrazio publiko-etan lan egiten duten langileentzat dagoen araudia erreferentzia gisa hartuta.

VI. KAPITULUA

LANALDIA, JAIEGUNAK, LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK

55. Artikulua.— *Lanaldia*

1. Partzuergoaren lanaldia aplikatzekoa 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:

A) modalitatea:

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

- Astelehenetik ostegunera: egun 1 astean lanaldi zatituan eta 3 egun astean lanaldi trinkoan, zerbitzua bermatzeko moduan banatzeko. Ostiralean, lanaldi trinkoa.
- Zerbitzuaren beharizanengatik, burutza egokiak egoki irizten dion eran, 10 lansaio zatitu gehiago egin beharko dira gehienez. Egindako gehiegizko lansaioak ez du aparteko ordurik sortuko, eta hileko kopuruan konpentsatu ahalko da, nahitaezko presentziako tarteak errespetatuz.
- Egin behar den arratsaldea zehazteko, zerbitzuaren premiak kontuan izan beharko dira.

— Ekainaren 1etik irailaren 30era: astelehenetik ostiralera, lansaio trinkoan.

B) modalitatea:

— Urtarrilaren 1etik maiatzaren 31ra eta urriaren 1etik abenduaren 31ra: astelehenetik ostiralera, lansaio trinkoan.

- Zerbitzuaren beharizanengatik, burutza egokiak egoki irizten dion eran, 20 lansaio zatitu egin beharko dira gehienez. Egindako gehiegizko lansaioak ez du aparteko ordurik sortuko, eta hileko kopuruan konpentsatu ahalko da, nahitaezko presentziako tarteak errespetatuz.

— Ekainaren 1etik irailaren 30era: astelehenetik ostiralera, lansaio trinkoan.

Langileek lansaio modalitatea eskatu ahalko dute urtero, horretarako ematen den epean, 42. artikuluaen aurreikuspenen dau-den langileak izan ezik.

Lansaio modalitate bat aukeratu ondoren, ezin izango da aldatu harik eta horretarako epe berri bat eman arte, salbu eta aldaketa baimentzeko bide ematen duen kausa justifikatu bat ikusten bada.

Langileek lansaio zatituak egin ahalko dituzte ordu-defizita berreskuratzeko, nagusiarekin akordio bat egin ostean. Lansaio horiek ez dute ekarriko 49. artikuluan ezarritako konpentsazioa jasotzea.

Zerbitzua bermatzeko irizpideen arabera, hitzarmenaren jarraipen batzordeak jardunaldia banatzeko aukera ezberdinak adostu ahal izango ditu, bai eta zenbait langile-talderentzako ordutegi zehatzak ere.

Langileen Batzordeak lansaio zatitu gehiago esleitzeko ahalmenaren zentzuzko erabilera aztertuko du.

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 bukatzerako doitu edo berreskuratu behar da. Egunero, 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.

El Consorcio establecerá los criterios de gasto a aplicar para los desplazamientos fuera de los centros de trabajo teniendo como referencia la normativa establecida al respecto para el personal al servicio de las Administraciones Públicas de la CAPV.

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:

Modalidad A):

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

- De lunes a jueves: 1 día/semana de jornada partida y 3 días/semana de jornada intensiva, a repartir bajo criterio de garantía de servicio. Viernes de jornada intensiva.
- Por necesidades de servicio, a criterio de la jefatura correspondiente, se deberán realizar hasta 10 jornadas partidas adicionales. El exceso de jornada realizado no generará horas extraordinarias y podrá compensarse en cómputo mensual, respetando los intervalos de presencia obligatoria.
- La determinación de la tarde a realizar se efectuará atendiendo a las necesidades del Servicio.

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

Modalidad B):

— Del 1 de enero al 31 de mayo y del 1 de octubre al 31 de diciembre: de lunes a viernes en jornada intensiva.

- Por necesidades de servicio, a criterio de la jefatura correspondiente, se deberán realizar hasta 20 jornadas partidas. El exceso de jornada realizado no generará horas extraordinarias y podrá compensarse en cómputo mensual, respetando los intervalos de presencia obligatoria.

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

El personal podrá solicitar la modalidad de jornada a realizar cada año, en el plazo que se confiera al efecto, con excepción del personal incluido en la previsión del artículo 42.

Una vez elegida una modalidad de jornada, esta no podrá ser modificada hasta que se otorgue nuevo plazo para ello salvo que se aprecie causa justificada que dé lugar a que se autorice el cambio.

El personal podrá realizar jornadas partidas para recuperar déficit horario, previo acuerdo con su superior. Dichas jornadas no darán lugar a la percepción de la compensación prevista en el artículo 49.

Bajo criterios de garantía del servicio, por la comisión de seguimiento del convenio podrán acordarse distintas alternativas de distribución de la jornada, así como horarios específicos a determinados grupos de trabajadores.

La Comisión de Personal analizará el uso razonable de la facultad de asignar la realización de jornadas partidas adicionales.

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.

Sartzeko orduaren malgutasuna 7:15era arte luzatu ahal da, lantokiaren antolaketarekin bateragarria den kasuetan, eta baldin eta emango den zerbitzua emateko egokia bada.

Era berean, arratsaldeko lanaldia hasteko edo amaitzeko, gehie-
nez ere ordu erdiko malgutasuna onartzen da, baina tarte hori lanaldi
bakoitzaren amaieran edo hilabeteko zenbaketan berreskuratu
beharko da. Eguerdian, 30 minutuko atsedenaldi minimoa onartzen
da.

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

Luzapen hori baliatu ahal izateko, Hitzarmeneko 61.1.n) arti-
kuluan aurreikusitako baldintzak bete beharko dira, lanaldi murriz-
keta eskatzeko eta Giza Baliabideen baimena izateko, aldez
aurretik egiaztatu ostean eskatutako luzapena bateragarria dela lan-
gile horren saileko lan-antolaketarekin.

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

Atal honetatik eratorritako malgutasun-hazkundeak lanaldi bakoit-
zaren amaieran edo hilabeteko zenbaketan berreskuratu beharko
dira.

6. Malgutasuna edo tolerantzia marjina ez da aplikatuko txan-
dakako lana egin behar den jardueretan. Taldekako lanetan edo ordu-
tegien mende dauden herritarrei arreta emateko lanetan, taldeko
kideek ezin izango balituzte adostu laneko ordutegirako malguta-
sunak, 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 aldagetak bi alderdiek berre-
tsi behar dituzte, hau da, Partzuergoak eta sindikatuetak ordez-
kariak. Partzuergoaren ahalmena da lan-txandak eta errelebuak anto-
latzea, bai eta txandok aldatzea ere beharrezko edo egoki jotzen
duenean, betiere, horri lotutako lan-xedapenak kontuan hartuta.

55.1. artikulua. — *Telelana*

Laneko, familiako eta norberaren bizitza uztatzeko asmoare-
kin, 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.

Partzuergoak zenbait ekimen jarriko ditu martxan lana urru-
netik egiteko, sei hilabeteko epean, hitzarmena sinatzen den egu-
netik aurrera zenbatuta.

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

Lanaldi arruntak ez bezalako iraupeneko lanaldia duten lan-
gileen 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 lan-
postuan egoteko dira. Lanaren ezaugarriak direla-eta berariazko
baimena duten langileak salbu, lanlekuetatik ezin izango da lanal-
diko orduetan irten, langilearen Burutzaren baimenik gabe. Nola-
nahi ere, langileak lanaldi arruntean egiten dituen irteera eta sarre-
rak erregistratu egin behar ditu.

La flexibilidad en la entrada podrá ampliarse a las 7:15 en aque-
llos casos en que sea compatible con la organización del centro
de trabajo y resulta adecuado a la prestación del servicio a desa-
rrollar.

Igualmente se admite hasta media hora de flexibilidad de ade-
lanto 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 cum-
plir 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 estable-
cida en su área.

Asimismo, cuando razones de peso lo justifiquen, podrán auto-
rizarse temporalmente otras flexibilidades, atendiendo a circuns-
tancias personales de conciliación de vida familiar debidamente jus-
tificadas.

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

6. La flexibilidad o margen de tolerancia no será de aplica-
ción para aquellas actividades en las que sea necesario realizar
el trabajo en régimen de turnos. En los trabajos en equipo o de aten-
ción ciudadana sujeta a horarios, si no fuera posible acordar entre
sus miembros las flexibilidades existentes para el horario de tra-
bajo, se deberá cumplir el horario oficial establecido.

7. La flexibilidad horaria a que se refieren los apartados ante-
riores 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 labo-
ral, familiar y personal, así como para optimizar el tiempo de tra-
bajo, 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 dere-
chos 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.

El Consorcio pondrá en marcha iniciativas para realización de
trabajo a distancia en un plazo de seis meses a partir de la firma
del Convenio.

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

La contratación de personal con duración de la jornada de tra-
bajo distinta a la normal, se regulará en cada caso, por la norma-
tiva vigente para los diversos contratos de esta clase.

Artículo 57. — *Control de horarios*

El Consorcio establecerá el control de horarios que estime con-
veniente para la buena marcha del mismo y productividad de su
plantilla.

Las horas que se establezcan de inicio y fin de jornada, se
entiende son ante el puesto de trabajo. Excepto el personal expre-
samente autorizado por la índole de su trabajo, no podrá ausen-
tarse durante la jornada laboral de los centros, sin autorización de
la Jefatura a la que se halle adscrito. En cualquier caso, el perso-
nal estará obligado a registrar las entradas y salidas que realice
dentro de la jornada normal.

Lanera garaiz ez iristeak dagokion diziplinako espedienteari hasiera emateari 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. — Atsedernaldia

Zortzi orduko lanaldi etengabea duten langileek hogeita hamar minutuko atsedernaldia 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 ordezkoa 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 Agintaritza 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 txandakoren 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 beharrezko edo eragindako langileak oporraldia zatitzeko azaltzen dituen arrazoiak hala eskatzen dutenean. Hala ere, oporraldia bi zatitan banatu ahal izango da gehienez.

Aurreko leerroaldean ezarritakoa gorabehera, langile guztiek izango dute aukera oporraldietako hiru egun jarrai gordetzeko, dagokion 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 dagokion 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 lukeen langileari ekonomikoki ordainduko lekiok Partzuergoak, eta, edozein kasutan, konpentsazioa ez litzateke 60 euro baino txikiagoa izango, joan-etorriaren eta behar bezala ziurtatutako kalte ekonomikoen gastuez gain, eta bere oporraldiak etengo liratekeen aparteko orduaren eta ordu arruntaren artekoa ere ordainduko zaio. Hori guztiori, ondoren oporrez gozatzeko aukerari kalterik egin gabe.

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.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, todo el personal podrá en la programación de sus vacaciones reservar hasta tres días consecutivos de las mismas, a disfrutar en las fechas que acuerden con el Director del Servicio correspondiente, siempre que tales días queden señalados al mismo tiempo que el disfrute 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 Director 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 60,60 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 fuesen interrumpidas sus vacaciones, todo ello sin perjuicio del posterior disfrute de las mismas.

4. Langilearen borondatez udako lanaldi trinkotik kanpora modu ezohikoan izaten diren oporrak proportzionalki murriztuko dira ordu kopuruaren arabera, edo, bestela, arratsaldeko lanaldiak eginenez berreskuratuko dira.

5. Zerbitzuaren beharrianak direla-eta oporraldia ekainaren 1etik irailaren 30era bitarteko epetik kanpo ezarri zaien langileek aipatutako 175,43 euroko konpentsaziorako eskubidea izango dute.

6. Partzuergoan 15 urtez benetan lan egin duten langileek beste opor egun bat izango dute. Partzuergoan 25 urtez benetan lan egiten bada, egun bat gehiago.

Gainera, Partzuergoan 15 urtez txanda itxian benetan lan egin duten langileek opor egun bat gehiago izango dute. Partzuergoan 25 urtez txanda itxian benetan lan egiten bada, egun bat gehiago.

Atal honetan ezarritako opor osagarriak gainerako oporrak eman eta planifikatzeko aurreikusitako irizpideak kontuan hartuko dira.

61. artikulua. — *Lizentziak*

1. Partzuergoko langile guztiek, aurretiaz denbora nahikoa-rekin abisatuta (ahal bada) eta ondorengo justifikazioarekin, soldatapeko 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 osorik adoptatzeagatik; epe horretan Gizarte Segurantzaren aintzatetsitako egunak sartuko dira. Jaiotza berria, adopzioa edo harrera familia ugari batean gertatzen denean, edo gertaera horren ondorioz familiak familia ugariaren izaera hartzen duenean, edo familian gutxieenez %33ko desgaitasun gradua daukan pertsona bat baldin bada, edo jaio, adoptatu edo hartu den semeak/alabak gutxieenez %33ko desgaitasun gradua baldin badauka, baimen hori 27 egunekoa izango da, eta aldi horren barruan hartuko dira Gizarte Segurantzak aitortutako egunak.

c) Ilobak jaiotzeagatik, 2 egun.

d) Ezkontide, guraso edo seme-alaben heriotzagatik, 5 egun; anaia-arreba, aitona-amona, iloba eta kideetasunaren bigarren mailara arteko senideen (aitaginarreba, errain, suhi eta koinatuak) heriotzagatik, 2 egun.

e) 5 egun ezkontideen, seme-alaben eta gurasoen istripu, gai-xotasun larri edo ospitalizazioagatik; 3 egun neba-arreba, aitona-amonen eta ilobengatik edota 2 egun etxean atsedean hartzea beharrezkoa duten bigarren mailako odolkidetasun edo kideetasuna duten ahaideen gaixotasun larri, ospitalizazio edota esku-hartze kirurgikoagatik.

Baimen hori ospitalizazioa eragin duen aldiaren zein etxean atsedean hartzeko aldiaren hartu ahal izango da. Ospitalizazioa eragin duen egitatearen egunetik aurrera dagozkion egun naturalak zenbatuko dira; egun baliadunak egunez aldatu ahal izango dira, betiere egun horiek hartzea eragin duen arrazoia mantentzen den artean.

f) Seme-alaba, guraso, aitona-amona, aitaginarreba, anaia-arreba, koinatu eta iloben ezkontzagatik, egun 1.

g) Ohiko etxebizitza aldatzeagatik, egun 1.

Azaldutako kasuetan, egun bat gehiago hartu ahal izango da lizentzia eragin duen gertaera Bizkaitik kanpo eta eragindako langilearen 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 naturaltzat hartuko dira, eta gertakariaren egunetik zenbatzen hasita edo hurrengo egunean bete beharko dira egun horiek, salbu eta f) eta g) ataletan, horiek efektuen egunean bete beharko baitira.

h) Langileek urtean 16 ordu izango dituzte ezkontidea, mendeko gurasoak, seme-alaba adingabeak edo familiaren etxean bizi den mendeko senitarteko bat kontsultak, probak, tratamenduak eta miaketa medikoak egitera laguntzeko, betiere laguntza hori behar

4. Las vacaciones que excepcionalmente se disfruten fuera de jornada intensiva de verano a iniciativa del trabajador, se reducirán proporcionalmente al número de horas o se recuperarán mediante 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 compensación de 175,43 euros.

6. El personal con 15 años de servicios efectivos en el Consorcio dispondrá de un día adicional de vacaciones. A partir de 25 años de servicios efectivos en el Consorcio se incrementarán en un día más.

Adicionalmente el personal que acredite 15 años de servicios efectivos a turno cerrado en el Consorcio dispondrá de un día más de vacaciones. A partir de 25 años de servicios efectivos a turno cerrado en el Consorcio se incrementarán en un día más.

Las vacaciones adicionales establecidas en este apartado se regirán por los mismos criterios de concesión y planificación previstos para las restantes vacaciones.

Artículo 61. — *Licencias*

1. Todo el personal del Consorcio, previo aviso con la antelación suficiente, cuando así sea posible, y con la justificación posterior, tendrá derecho a licencia con sueldo en los casos que a continuación 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 reconocidos por la Seguridad Social. Cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o que adquiera por este hecho dicha condición, o cuando en la familia existiera una persona con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento o cuando el hijo/hija nacido, adoptado o acogido tenga una discapacidad de al menos un 33 por ciento está licencia será de 27 días, incluyéndose en este periodo los días reconocidos 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 segundo grado de afinidad (suegros, nueras, yernos y cuñados).

e) 5 días por accidente, enfermedad grave u hospitalización, de cónyuges, hijos y padres, 3 días para hermanos, abuelos y nietos, o bien 2 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Esta licencia podrá disfrutarse durante el periodo causante de hospitalización o de reposo domiciliario. Se computarán los días naturales que correspondan a partir de la fecha de inicio del hecho causante, pudiendo trasladar los días hábiles resultantes a otros días del periodo siempre que se mantenga la situación que lo motiva.

f) 1 día por matrimonio de hijos, padres, abuelos, suegros, hermanos, cuñados y nietos.

g) 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 fuera de Bizkaia y a una distancia inferior a los ciento cincuenta kilómetros de la residencia del personal afectado y de dos días si supera 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) y g) que serán en la fecha de sus efectos.

h) El personal dispondrá de 16 horas al año para asistencia propia o acompañamiento a cónyuge, padres dependientes, hijos menores u otro familiar dependiente que conviva en el domicilio familiar, a consultas, pruebas, tratamientos o exploraciones médi-

bezala justifikatuta baldin badago eta zentroek lanalditik kanpo joatea ahalbidetzen duten kontsulta-ordutegirik ez badute. Ordu gehiago behar izanez gero, orduok hilabeteko epean berreskuratu beharko dira.

Ez da 16 orduko muga aplikatuko norbera osasun sistema publikora joan behar denean, 63. artikuluko laugarren paragrafoan ezarritakoaren arabera.

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:

- 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 eratorzen diren funtzioak gauzatzeko, aurreko lehenaldian jaso ez badira, horiek gauzatzeko beharrezkoa duten denboraz, betiere, guztizkoak urteko lanaldiaren %20 gainditzen ez badu.

Maila hori duen langileak, halaber, bere lanaldiaren iraupena bosten baten, heren baten edota erdira murriztu ahal izango du, txandaka, bere ohiko lansaia, dagokion murrizpenarekin kontzeptu guztietan.

Hauteskunde mahaiko kide edo Epaimahaikide kasua berau arautzen duen araudi zehatzaren menpe egongo da.

Langileen kargura dauden seme-alaba adingabeek ikasketa ofizialak egiten dituzten ikastetxeetara irakasleekin batzartzera joateko baimena emango da, horretarako erabilitako denbora berreskuratu egin beharko 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 atsedenaldiaren zati jakin eta etengabeko bat izatea, bai amarekin batera edo ondoren. Eta hori, eraginkortasunaren ulean, 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 litzuke.

cas, siempre que las asistencias estén debidamente justificadas y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo. Si fueran necesarias más horas deberán recuperarse en el plazo de un mes.

No se aplicará el límite de 16 horas cuando la asistencia sea propia y al sistema sanitario público en los términos que establece el artículo 63, 4.º párrafo.

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 inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

- 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.

Se autorizará, con carácter de tiempo a recuperar, la asistencia a reuniones con profesores del centro educativo en el que cursan estudios oficiales los hijos menores a cargo, siempre que no sea posible realizarla fuera de la jornada laboral.

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 ejerce 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) 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 amatasunagatiko lizentzian.

n) Adin txikikoak edo minusbaliatuak, edo gaixorik dauden senideak zaintzeko baimena.

Zaintza legala dela-eta langileak zuzenean zaintzen badu hamabi urtetik beherako adin txikikoren bat, minusbaliatu fisiko, psikiko edo sensorialen 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 beharizan kasuetan salbu), eta kontzeptu guztien ordainketak ere modu proportzionalan murriztuko dira. Ordainketa horiek berdin banatuko dira urteko sortzapen guztietan.

o) Langileek 6 eguneko baimena izango dute, norbere gaie-tarako. Egun hauek zerbitzuaren antolakuntza zuzenari eragin gabe hartuko dira. Ohiko lanaldia duten langileek gehienez ere 3 egun zatikatu ahal izango dituzte 6 lanaldi erditan.

Jasotako 6 egunen txanda itxiko langileen kasuan, 4 egun txandaz txandako jardun gisa ezarritako egunetan edota txandaz txandako langileak dauden egunetan gozatu ahal izango da egun horiez, edo, bestela, zerbitzua behar bezala antolatzeak asmoz, dagokion saileko arduradunek finkatu duten beste egunen batean. Gainerako bi egunak beste aldi batzuetan hartu ahal izango dira, interesdunak hala eskatuta, betiere zerbitzuaren antolaketa egokiari eragiten ez badio.

Txandaka lan egiten duten langileen kasuan, egun horiek urteko egutegian barne hartuko dira. Hala eta guztiz ere, inguruabar berezietan eta zerbitzua bermatzen den heinean, egunak hartzeko datak aldatu ahal izango dira.

Oro har, ez da bidezkoa langileek aukera ditzaketan bi egun horiek familiako bizitza egiteko ezarritako aldietan hartzea, besteak beste, Aste Santuan, Gabonetan edo oporraldietan, salbu eta langileen arteko adostasunez ordezkapena bermatzen baldin bada.

Egun horiek hartzeko inguruabar bereziak egotekotan, posible diren ordezkapen-irizpide guztiak aplikatuko dira.

p) Langileek lizentzia berezi bi eskatu ahal izango dituzte urtean. Soldatarik gabekoak izango dira, eta bakoitzak 10 egun natural izango ditu. Partzuergoaren aukerakoa izango da lizentzia ematea ala ez. Edozelan ere, gutxienez, urtebete egon behar izan da Partzuergoan, eta lizentziaren beharizana egiaztatzeak 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 ordainketarik gabe.

r) Oso larri dauden senideak zaintzeagatiko 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 kasuetan, eta arreta beste pertsonaren batek edo erakunderen batek ezin duenean eman, langileak eskubidea izango du, ordainduta, hilabete batez %50eko murrizketa eskatzeko edota %100ekoa, 15 eguneko epean. Hitzarmenaren Jarraipen Batzordeak lizentzia hori emateko irizpideak eta baldintzak adostuko ditu.

2. Artikulu honetan edo beste edozeinetan ezkontideari egiten zaizkion erreferentziak berdin-berdin egingo zaizkio langilearekin batera izateko bikote egonkorra osatzen duenari ere, egoera hori egiaztatzen bada.

3. Edozelan ere, langileen familiako eta laneko bizitzen bate-ratzeak sustatzeko, Langileen Estatutuko Legeen Testu Bateginetan, Gizarte Segurantzaren eta kasu bakoitzaren laneko araudi zehatzean ezarritakoa hartuko da kontuan.

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 2º 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) El personal dispondrá de 6 días de permiso por asuntos propios. El disfrute de estos días se efectuará de manera que no afecte a la correcta organización del servicio, pudiéndose fraccionar por el personal con jornada ordinaria hasta 3 días en un máximo de 6 medias jornadas.

En el caso del personal a turno cerrado de los 6 días contemplados 4 días se disfrutarán en los días establecidos como corre- turnos o en los días que en su turno haya corre- turnos y en defecto de éstos, en otro día que se determine para la correcta organiza- ción del servicio, por los responsables del departamento a que esté adscrito. Los 2 días restantes se podrán disfrutar a petición del inte- resado en otros periodos, siempre que no se afecte a la correcta organización del servicio.

En el caso del personal a turnos estos días se incluirán en el calendario anual. No obstante en circunstancias especiales y garan- tizando el servicio podrán modificarse las fechas de disfrute.

Con carácter general, los 2 días a elección del personal no proce- de disfrutarlos en épocas en las que el calendario está afectado por criterios de conciliación de la vida familiar de la plantilla, tales como Semana Santa, Navidades y periodos vacacionales, salvo que esté asegurada la sustitución de mutuo acuerdo entre traba- jadores.

Cuando concurren circunstancias especiales para su disfrute se aplicarán todos los criterios de sustitución posibles.

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 reque- rirse al concesionario que acredite la necesidad de la licencia.

q) Excepcionalmente y por razones de enfermedad del tra- bajador 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 real- mente excepcionales, de enfermedad o accidente muy graves, en que además sea preciso atender al cuidado de un familiar de pri- mer grado de consanguinidad (padres e hijos) o del cónyuge, que exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institu- ción, 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 Segui- miento de Convenio acordará los criterios y requisitos para la con- cesión de esta licencia.

2. Las referencias que en el presente artículo o cualquier otro se hacen al cónyuge, deberán entenderse también hechas a la per- sona que de hecho forme una pareja estable con el personal, siem- pre que esta condición resulte acreditada.

3. En todo caso para promover la conciliación de la vida fami- liar 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.

62. artikulua. — Eszedentziak

Eszedentzia mota honetako izan daiteke:

- a) Borondatezkoa.
- b) Seme-alaben eta familiarren zaintzategatik.
- c) Urte sabatikoagatik edo garapenerako nazioarteko lankidetzategatik.
- d) Derrigorrezkoa.

62.1. artikulua. — Borondatezko eszedentzia

Partzuergoaren zerbitzuplean gutxienez urtebeteko antzintasuna duten langile finkoak eszedentzia egoeran sartu ahal izango dira, eta, kasu horretan, ez dute inongo ordainketarik jasotzeko eskubiderik izango, zerbitzu aktiboan 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, langileak gutxienez lau urteko beste aldi bat bete beharko du Partzuergoaren 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 hogeit egun lehenago, eta atzeratu egin ahal izango da, eskatzailearen absentsiak 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 idatziz egin ahal izango dio uko aukera horri.

5. Borondatezko eszedentzia egoeran dauden langileek, gutxienez, emandako epea amaitu baino hogeita hamar egun lehenago egin beharko dute Partzuergoan berriro lanean hasteko eskakizuna, edo, eperik zehazten ez bada, artikuluan 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 betez, 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 soldatekin 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 betez 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 ahaidetasunerainoko senideak zaintzeko, baldin eta senide horiek, adinagatik, istripuagatik, gaixotasunagatik edo minusbalotasunagatik, ezin badira euren kabuz aritu eta ez badute ordaindutako lanik egiten.

Artículo 62. — Excedencias

La excedencia podrá ser de las siguientes clases:

- a) Voluntaria.
- b) Por cuidado de hijos y familiares.
- c) Por año sabático o cooperación internacional al desarrollo.
- d) 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 reintegro en el Consorcio treinta días antes, como mínimo, del término del plazo concedido o, si no se hubiese señalado 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 reintegro 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. Atal honetan jasotako eszedentzia, zeina ezin izango baita zatika hartu, gizonezko zein emakumezko langileen eskubide indibiduala da. Arrazoi bera dela-eta, langile bik edo gehiagok jasoko balute eskubide hau, Partzuergoak mugatu egin lezake eskubidearen aldebereotasuna, funtzionamendu arloko arrazoi justifikatuengatik.

3. Arrazoi berri batek eszedentzia-aldi berri baterako esku-bidea emango balu, eszedentzia horren hasierak amaiera emango lioke aurrekoari, halakorik balego.

4. Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langileek eszedentzian ematen duten aldia antzinasunari 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 zainketagatiko eszedentziaren lehenengo bi urteetan, eta senideen zainketagatiko 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, kategoria bereziko familien kasuan.

62.3. artikulua. — Urte sabatikoagatiko edo garapenerako nazioarteko lankidetzagatiko eszedentzia

1. Partzuergoan 10 urteko zerbitzu efektiboak eman dituzten langile finkoek urte sabatikoagatiko edo garapenerako nazioarteko lankidetzako proiektuetan parte hartzeagatiko eszedentzia eskatu ahal izango dute, gehienez ere urtebeteko aldirako. Gutxienez, 60 egun lehenago eskatu beharko da.

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 sabatikoagatiko 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 dakioken 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 antzinasunaren 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.

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 más 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. 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.

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 hartzeakoak 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 hierarkian gorago dagoenari jakinarazi beharko zaio Langileen Burutzari. Huts egitea 24 ordutik gorakoa denean, baja edo medikura joan izanaren egiaztatzea Langileen Sailean aurkeztu behar da nahitaez. Baja-partea Langileen Sailean aurkeztu beharko da 72 orduko epean, baja eman denetik aurrera zenbatzen hasita. Alta-partea gehienez ere 24 orduko epean aurkeztu beharko dira, alta eman denetik zenbatzen hasita, eta, nola-nahi ere, aplikatu beharreko araudiak ezartzen duen epean.

Aipatutako jakinarazpenak 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 hobekuntza ekonomikoa ezeztatzea proposatu ahal izango du Partzuergoak.

Arazoi justifikatua dagoenean, eta, betiere, Langileen Burutzaren baimenarekin, lanaldian Gizarte Segurantzak osasun laguntzagarri eskaintzen dituen prestazioak Partzuergoaren esparruan egingo dira.

Irakurketa-Kobrantza Saileko langileei Gizarte Segurantzaren prestazioa osatuko zaie, bajan dauden aldiak hartzen dituzten prestazioak baja hartu aurretiko lauhilekoaren batez bestekoaren ordainsariaren parekoa izan dadin.

63.1. artikulua. — Gaitasun murriztuko langileak

Adinagatik edo beste egoeraren batengatik gaitasuna murriztuta duten langileek, eta medikuaren txostenak hori horrela dela egiaztatuta eta Enpresa Batzordeak txostena idatzi ostean, Partzuergoak saiaturako 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 gartzetuz 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, eskatu-

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 su superior jerárquico, quien lo trasladará a la Jefatura de Personal, siendo obligatoria la presentación en Personal de la baja o justificante de asistencia facultativa cuando la ausencia supere las 24 horas. El parte de baja deberá ser presentado en Personal en las 72 horas siguientes a su emisión. Los partes de alta deberán ser presentados en un plazo máximo de 24 horas siguientes a su emisión y en todo caso en el plazo que se establezca por la normativa aplicable.

El incumplimiento de las comunicaciones citadas, 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.

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 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

tako adina baino bost urte gazteagoa izan behar dute) betetzen dituzten 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 hura ohiko eta legezko erretiro adinera heldu arte. Halaber, baldintzak betez gero, 64 urte betetzen dituen erretiro oso eta berezia hartu ahal izango du, horregatik bestelako kalte-ordainik jaso gabe.

3. Artikulu honetan ezarritakoaren arabera jokatzeko duten langileek 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 ehunekoa (gaur egun, %75), eta, aldi berean, denbora partzialerako kontratua gainerako ehunekoa (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 kontratuan anparatutako lanaldian zerbitzua emateagatik, Partzuergoarekin adosten duen moduan eta arduraldian. Arduraldi erregimen honek 12. atalean aurreikusitako ordainsariei eragiten die.

Erretiro partzialaren 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.

6. Kontratua amaitzean amaituko da erretiro partzialaren eta lanaldi murriztuaren egoera. Kontratua amaituko da ohiko eta legezko erretiro adinera heltzean edo legez legokiokkeen beste edozein erretirotarantz 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 partzialeko 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 partzialeko erretiro egoeran anparatzeko nahia adieraziz.

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 su edad de jubilación reglamentaria ordinaria. Asimismo, si cumple los requisitos para ello, podrá acogerse a la jubilación total especial a los 64 años, sin percibir por ello nueva indemnización.

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. La situación de jubilación parcial y reducción de jornada finalizará cuando expire el contrato, lo cual se producirá al alcanzar su edad de jubilación reglamentaria ordinaria o se acoja 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 de cotización 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.

Interesa duen pertsonak lanaldi osoa zein egunetan utziko duen jakinarazi beharko du, Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalak edo eskumena duen erakunderen batek emandako oinarri arautzaileen eta lan bizitzaren gaineko txostena aurkeztuz. Eta hori, erre-tiro 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 atzerapen-epe berberagatik.

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 interesa duen pertsonari.

12. Hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera erretiro partziala hartzen duten langileei aplikatu beharreko ordainsari-araubideari dagokionez, hitzarmenean ezarritako lanaldi partzialari dagokion ehunekoa ordainduko du Partzuergoak ordainsari gisa. Zerbitzua ematen den bitartean ez da aplikatuko 14. artikuluan arautzen den garapen profesionala ebaluatzeko sistema. Eta hori, dagozkien eguneratzeekin. Gainera, ordainketetan, Partzuergoak ohiko atxikipe-nak egingo ditu eta Gizarte Segurantzaren alta emanda mantenduko du langilea, hura ohiko eta legezko erretiro adinera heldu arte, edo legez legokiokeen beste edozein erretiroan anparatzean.

13. Partzuergoak Elkarkidetza erakundearekin duen aurreikuspen sozial osagarriaren sistemari eta langileen eta Partzuergoaren ekarpenen konpromisoari dagokionez, guztiz erretiratu 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 dutenen beste edozein aldaketa nabarmen ematen denean, edo parte hartzen dutenek halakorik eskatzen badute.

15. 2016tik 2020ra, txandakako kontratuari lotutako erretiro partzialaren sistema honetan sartzen diren langileek, hori gertatzean, erretiroa hartzeagatik honako taula aplikatzearen ondoriozko zenbatekoak jasoko dituzte, zenbateko horiek 10 puntu handituz (2016an %75 gehi %10):

- 60 urterekin erretiratuz: 20 hileko kuota.
- 61 urterekin erretiratuz 16 hileko kuota.
- 62 urterekin erretiratuz 12 hileko kuota.
- 63 urterekin erretiratuz 8 hileko kuota.
- 64 urterekin erretiratuz 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 gainditzen duten egunen banaketa proportzionalak ez die eragingo arauaren araberrako gutxienezko adina bete eta erretiroa hartzen dutenei.

16. Hitzarmen hau sinatzerako unean dagoeneko erretiro partziala hartu duen langileak erretiro partziala hartu zuenean indarrean zeuden baldintzak mantenduko ditu.

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 aplicable al personal que acceda a la jubilación parcial a partir de la firma de este convenio, el Consorcio abonará las retribuciones establecidas en convenio en el porcentaje correspondiente a su jornada parcial. Durante su prestación no se le aplicará el sistema de evaluación del desarrollo profesional regulado en el artículo 14. 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 su edad de jubilación reglamentaria ordinaria o se acoja 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 su jubilación total, 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 tiempo 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 2016 a 2020, el personal que se acoja a este sistema de jubilación parcial vinculado a un contrato de relevo, percibirá en el momento de producirse este hecho el porcentaje por el que se jubila incrementado en 10 puntos de las cantidades resultantes de aplicar la siguiente tabla (En 2016 un 75% más un 10%):

- 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 12 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.

16. El personal que estuviera jubilado parcial a la firma de este Convenio mantendrá las condiciones vigentes en el momento en que accedió a su jubilación parcial.

67. artikulua. — Erretiro osoa

1. Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoak bultzatutako enplegua sustatzeko neurriak hartzea ahalbidetzen dituen politika global baten erungo 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, estatutueta 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 legea 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. Halaber, gradu-osagarriagatik jasotzen diren ordainsariak barne hartuko dira.

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, Langileen Batzordeak aztertuko dituen egoera berezietan izan ezik, eta Administrazioak ez baditu bere gain hartzen zentro horietako gastuak. Errehabilitazio gastuak Partzuergoko Gizarte Baliabideetako Sailak egiaztatu beharko ditu, eta txosten bat emango du hala badagokio, horren jatorria eta zenbatekoa zehaztuz.

70. artikulua. — Familiagatiko diru-kopurua

Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorra gaur egun ezarritakoa albo batera utzita, Partzuergoak behean adierazitako kopuruak 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: 23,96 euro.

— Seme-alaba bakoitzeko: 12,61 euro.

Zenbateko horiek jaso ahal izateko, zinpeko aitortpena edo promesa egingo da, bere kargura dituen pertsonak ez dutela euren kontura ez inorenera lan egiten eta ez dutela inolako diru-sarrerarik egiaztatzeke.

71. artikulua. — Gizarte eta osasun laguntzak

1. Partzuergoak izaera soziosanitarioko laguntzak emango dizkie jardunean dauden langile finko edo plantillakoei eta urtebete baino gehiagoko iraupena aurreikusita duten kontratadun langileei. Hori guztia horretarako eratutako funtsaren bidez egingo du.

Laguntzak Jarraipen Batzordearen bitartez ezarritako baldintza eta zenbatekoetan emango dira, eta familia unitatearen kide bakoitza hartuko ditu kontuan; unitate bakoitza Partzuergoko langileak, bere ezkontideak eta bere kargura dauden seme-alabek osatuko dute, ekonomikoki bere menpe baldin badaude.

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 Elkarkidetza 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 EPSV 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». Estará integrada asimismo por las retribuciones que se perciban por el complemento de grado.

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, salvo circunstancias especiales que serán analizadas por la Comisión de Personal, en tanto en cuanto la Administración no se haga cargo de los gastos de tales centros. Los gastos de rehabilitación deberán ser comprobados por Recursos Humanos, que emitirá informe en su caso, sobre su procedencia y cuantía.

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: 23,96 euros.

— Por hijo: 12,61 euros.

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. — Ayudas sociales y sanitarias

1. El Consorcio concederá anualmente ayudas de carácter socio sanitarias al personal en activo fijo o de plantilla y a aquel con contrato temporal de duración prevista superior al año a través de un fondo constituido al efecto.

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.

Ezkontidea edo seme-alabak ekonomikoki haren menpe daukela 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, langile bakoitzak jasoko duen laguntzak horretarako ezarritako urteko gehienekoa izango du, ezarritako kontzeptuetarako mugak alde batera utzi gabe. Laguntza hori aurrekontu esleipenak baldintzatuko ditu. Eskatutako laguntzak esku-ragarri dagoen kreditua gainditzekotan, proportzionalki hainbanatutako moduan emango dira, harik eta muga hori agortzen den arte.

Era berean, laguntza soziosanitarioak jasotzeko, jatorrizko fakturak aurkeztu beharko dira, laguntza eskatzeko orduan. Laguntza horiek ikasketetarako laguntzetarako Hitzarmenaren 73. artikuluan aurreikusitako epeetan izapidetuko dira.

2. Gabonetan, Partzuergoak garai horietako artikulua oparitutako dizkie bertako langile aktibo eta pasiboiei.

72. artikulua.—Ezkontza, jaiotza eta adinez txikiak erabat adoptatzeko laguntzak

Ondoren zehaztuko ditugun zenbatekoak ezarri dira:

- Ezkontza: 300 euro.
- Jaiotza eta Adopzioa: 300 euro.

Jaiotza berria edo adopzio osoa familia ugari batean gertatzen denean edo gertaera horren ondorioz familiak familiariaren izaera hartzen duenean edo familian gutxienez %33ko desgaitasun gradua daukan pertsona bat dagoenean zenbateko hori 400 eurokoa izango da.

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 hildakoei, baldin eta ikasketa zentro ofizialetan badaude matrikulatuta. Onuradun bakoitzak jasoko duen diru-kopurua ikastaroaren araberakoa izango da:

- A Taldea: Haurtzaindegia eta Haur Hezkuntza (0tik 6 urtera) 94,55 euro.
- B Taldea: Lehen Hezkuntza (1. mailatik 6.era) 115,29 euro.
- C Taldea: Bigarren Hezkuntza (DBH 1, 2 eta 3) * 125,59 euro.
- D Taldea: DBHko 4. maila, LOGSE ** eta LH 135,21 euro.
- E taldea: Erdi mailako unibertsitate tituluak (1393/2007 ED baino lehenagoko antolamenduko ikasketa planak): 187,45 euro.
- F Taldea: Gradu, Master eta Doktoretzako unibertsitate ikasketak, dagozkion titulu ofizialak lortzera bideratuak (1393/2007 EDren 9, 10 eta 11. artikulua): 208,18 euro.

Egiaztagiria beharrezkoa izango da kasu guztietan.

Ezkontideak Partzuergoa ez beste enpresa edo erakunde batean besteren kontura egiten badu lan, kontzeptu hau dela-eta ez duela 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.

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, la ayuda a percibir por cada empleado o empleada tendrá el máximo anual establecido al efecto, sin perjuicio de los límites señalados para los conceptos establecidos. Dicha ayuda estará condicionada 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 socio sanitarias, 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.

2. El Consorcio obsequiará a todo el personal, activo y pasivo, con motivo de las Pascuas Navideñas, con artículos propios de estas fechas.

Artículo 72.—Concesión de ayudas nupcialidad, natalidad y adopción plena de menores

Se establecen las cuantías siguientes:

- Nupcialidad: 300 euros.
- Natalidad y Adopción: 300 euros.

Cuando el nuevo nacimiento o adopción plena se produzca en una familia numerosa o que adquiera por este hecho dicha condición o cuando en la familia existiera una persona con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento esta cuantía será de 400 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) 94,55 euros.
- Grupo B: Estudios Primarios (1.º a 6.º) 115,29 euros.
- Grupo C: Estudios Secundarios (1.º, 2.º y 3.º de ESO) * 125,59 euros.
- Grupo D: 4.º ESO, LOGSE ** y FP 135,21 euros.
- Grupo E: Titulaciones universitarias Medias (Planes de estudio de ordenación anterior al RD 1393/2007) 187,45 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) 208,18 euros.

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.

74. artikulua. — Ohiko etxebizitza erosteko laguntza

1. Ohiko etxebizitza erosteko, 5. eskalako oinarritzko soldataren 12 hilekori dagokien zenbatekoa emango da diru-laguntza gisa, interés gabe itzultzeko 136 ordainketatan. Nahi izanez gero, mailegua epe laburragoan ere itzuli ahal izango da. Eta, nolanahi ere, edozein arrazoi dela-eta lan-harremana bukatzean denean.

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 txikiena duenak izango du lehentasuna.
- 4) Aurreko paragrafoetako edozeinetan berdintasuna badago, soldatarik txikiena 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. Eskaerekin 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, interés gabe itzultzeko, 88 ordainketatan. Nahi izanez gero, mailegua epe laburragoan ere itzuli ahal izango da. Eta, nolanahi ere, edozein arrazoi dela-eta lan-harremana bukatzean denean.

Urtean mota honetako 8 mailegu emango dira. Halarik ere, eskaera gehiago artatutako dira, xede horretara bideratutako kopurua gainditzen ez bada.

Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoaren probaldia gaindituta izan behar da eta langile finkotzat edo plantillako langiletzat hartua izan behar da.

2. Halaber, probaldia gainditu duten eta urtebete baino gehiagoko iraupena duen kontratua daukaten aldi baterako langileei aurrerakinak emango zaizkie. Aurrerakin horiek 5. mailako oinarritzko ordainsariaren hiru hilabeteren baliokideak izango dira eta interesik gabe itzuliko dira 48 ordainsarietan. Mailegua epe laburragoan itzuli ahal izango da eta, nolanahi ere, edozein arrazoi dela-eta lan-harremana bukatzean denean.

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. El reintegro del préstamo será opcional a menor plazo y en todo caso a la finalización de la relación laboral por cualquier causa.

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, más 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 88 pagas. El reintegro del préstamo será opcional a menor plazo y en todo caso a la finalización de la relación laboral por cualquier causa.

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.

Será requisito imprescindible haber superado el periodo de prueba del Consorcio y ser considerado personal fijo o de plantilla.

2. Asimismo se concederán anticipos al personal laboral temporal que hubiera superado el periodo de prueba y cuyo contrato tenga una duración prevista superior a un año, equivalentes a 3 mensualidades del sueldo base del escalón 5, a reintegrar sin interés, en las 48 pagas. El reintegro del préstamo será opcional a menor plazo y en todo caso a la finalización de la relación laboral por cualquier causa.

Aurrerakina itzuli ostean beste aurrerakin bat eskatu ahal izango da 5. mailako oinarritzko soldataren 5,5 hilabeteak jaso arte, horiek ere 40 ordainsaritan itzuli beharko dira.

Arau orokor gisa, mota honetako 16 mailegu emango dira urtean. Hala eta guztiz ere, eskaera gehiago onartuko dira, helburu horretara bideratutako zenbatekoa gainditzen ez den bitartean.

Aurrerakina eman ostean eta aurrerakin osoa itzuli aurretik edozein unetan, aldi baterako langile onuraduna langile finko izatera igarotzen bada, langileak aurrerakina handitzeko eskaera egin ahal izango du, 1. atalean ezarritako zenbatekoak kontuan hartuta eta aurrerakina itzultzeko bertan ezarritako epeetara egokituz.

3. Eskaerak Langileen Batzordeak aztertuko ditu, eta ondoko irizpideen arabera emango ditu laguntzak:

- 1) Lehentasuna, 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 lehentasuna.
- 3) Aurreko leerroaldeetako edozeinetan berdintasuna badago, soldatarik txikiena duenak izango du lehentasuna.
- 4) Antzinasuna Partzuergoan.
- 5) Partzuergoaren plantillako zenbaitek elkarrekin eskatzen badute aipatutako laguntza helburu bakar baterako, jasotzeko, euren artean banatu beharko dute.

Aurrerakin hauek eskatzeko, mailegua zertan erabiliko den zehaztuko duen aitorpena eskatuko da. Era berean, behin mailegua jasota, eta gehienez ere hiru hileko epean, zertan erabili den egiaztatu 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 aseguria

Heriotza naturala dela-eta 38.030,80 euroko kalte-ordainak kontratatu dira, istripuagatiko heriotza dela-eta 76.061,60 eurokoak eta zirkulazio-istripuagatiko heriotza dela-eta 114.092,40 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 elkarteak

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 Prebentzioordezkariei, arlo honetako lan garrantzitsua aurrera eramanez ahal izateko. Prebentzio ordezkariak ez dute zertan Enpresa Batzordeko kide izan.

Una vez de efectuada la devolución del anticipo podrá solicitar la percepción de nuevo anticipo hasta alcanzar 5,5 mensualidades del sueldo base del escalón 5 a reintegrar en otras 40 pagas.

Se concederán, como norma general, 16 préstamos de este tipo al año. No obstante serán atendidas más solicitudes en la medida que no superasen la cuantía destinada a este fin.

Una vez concedido el anticipo y en cualquier momento antes a su total devolución, si el personal temporal beneficiario pasara a ser fijo podrá solicitar la ampliación del mismo a las cuantías establecidas en el apartado 1, ajustando los plazos de devolución a lo allí estipulado.

3. Las peticiones de anticipo reguladas en los puntos 1 y 2 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) Antigüedad en el Consorcio.
- 5) 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 38.030,80 euros por muerte natural, 76.061,60 euros en el supuesto de muerte por accidente y 114.092,40 euros por muerte 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.

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 neurriei dagokienez.

Lanean segurtasun eta higiene neurriak ez betetzea arau-hauste larritzat edo oso larritzat hartu ahal izango da, Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

4. Partzuergoko langile guztiek ardura osoz abisatu beharko diete beren nagusiei, baldin eta istripuak gertatzen badira edo erabiltzen dituzten makina, tresna, instalazio eta materialetan arriskuak eta akatsak badaude. Hala egin ezean, eta biktimak edo kalteak gertatuz gero, horren erantzule bihurtuko lirateke.

5. Istripua gertatu dela, makina batek akatsak izateko arriskua duela edo istripu arriskua dagoela dioten abisua jasotzean (ahoz edo idatziz), bitarteko aginteak arrisku edo akats hori saihesteko erremedioa jarriko du. Era berean, parte emango zaio nagusiarri, 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 osasun zentrorik hurbilenekora joan beharko da, edo, bestela, Osakidetza, Laneko Mutualitateko... zentzora, lesioak hala eskatzen duenean.

2. Partzuergoak kontserbazio eta segurtasun baldintza perfektuetan mantendu beharko ditu babes indibidualako ekipo guztiak (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 akatsen berri.

3. Laneko lokalek argiztapen, aireztapen eta tenperatura baldintza 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 aldutuko dituzte kaleko arropak, laneko arropak janzteko. Eta hori, oinarriko higiene arauen arabera, betiere.

5. Partzuergoko Prebentzio zerbitzuek Laneko Arriskuak Prebenitzeari buruzko araudia betetzeko neurriak eta ardura aplikatuko dute, batez ere, espazio itxiztat har daitezkeen lekuetan langileak 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 beharrezkoak diren baliabideak dituela ere. Horretarako, Prebentzio Zerbitzuek adierazitakoa beteko da.

78.2. artikulua.—Lanerako arropa

1. Lana kanpoan egiten duten Irakurketa eta Kobrantzako langileei, menpeko langileei, langile operarioei eta teknikariei euren lanari dagozkion uniformeak edo laneko arropak emango zaizkie.

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.

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 máxima diligencia a su Jefe inmediato de los accidentes, riesgos y defectos 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 imperfección 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 inmediato 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 tratamiento de los accidentados.

Deberá usarse de estos elementos en la medida que sea necesaria y, en todo caso, el accidentado deberá acudir al centro sanitario más próximo en caso de urgencia o al correspondiente establecimiento de Osakidetza, Mutua de Trabajo..., cuando la índole de la lesión así lo reclame.

2. Todos los equipos de protección individual, tales como cascos, guantes, botas de seguridad, arneses, gafas de seguridad, etc.; serán proporcionados y mantenidos por el Consorcio en perfectas condiciones de conservación y seguridad, siendo obligatorio 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 higiénicas, lavabos y duchas, así como para realizar sus cambios de ropa ordinaria por la de faena o trabajo, todo ello dentro de las normas elementales de higiene.

5. Por los servicios de Prevención del Consorcio se extenderá la aplicación de medidas y precauciones derivadas del cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, 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 asegurarse 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 correspondientes a su función.

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 berbera izendatuko dute, eta horiek guztiek osatuko dute Batzordea; ordezkariak ordezkarietza duten atal sindikal adina izango dira. Langileen buruak lagunduko die, idazkari legez. Akordioen berri emango zaio Zuzendaritza Batzordeari, hurrengo batzarrean. Hain zuzen ere, Zuzendaritza Batzordeak egokitzen 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 ordezkarietza 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; edozelan ere, ezin izango du gehieneko 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

USKALDUNTZEA 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.

Euskararen Batzorde Paritarioa Partzuergoak izendatutako eta Enpresa Batzordeak izendatutako kide kopuru berak osatuko du; kide horien kopurua eta batzordean ordezkarietza lortu duten atal sindikalen kopurua berdina izango da. Batzordeak euskararen erabilera normalizatzeko planaren jarraipena egin eta plana Partzuergoan ezarriko du.

2. El periodo de duración de las prendas de trabajo, su número 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 designados por el Consorcio, que representantes del Comité de Empresa, siendo éstos tantos como secciones sindicales tengan representación en dicho comité. Estarán asistidos por el Jefe de Personal en funciones de Secretario. De sus acuerdos será informado 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

EUSKALDUNIZACIÓN Y ALFABETIZACIÓN

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.

La Comisión paritaria de Euskera, constituida por el mismo número de miembros designados por el Consorcio que representantes del Comité de Empresa, siendo éstos tantos como secciones sindicales tengan representación en dicho comité efectuará el seguimiento del Plan de normalización del uso del Euskera y su implementación en el Consorcio.

Partzuergoak, Euskararen Batzorde Paritarioari kontsulta egin ostean, 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.

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 indibidualizatuaren 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 indibidualizatuaren 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 linguistikoan hasiko den langileak trebakuntza indibidualizatuko plana izan beharko du. Plan indibidualizatu trebakuntza linguistikoaren planifikazioaren zerbitzupeko tresna denez, euskara ikastaroetara joateko lizentziak eman baino lehenagoko urratsa da. Ondorioz, dagokion trebakuntza plan indibidualizatu 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.

c) Ikastaroen eskaintza, eskaeren kudeaketa eta euskara ikastaroekin erlazioatutako beste zenbait puntu.

Partzuergoak, dituen aurrekontuen barruan, trebakuntza jardura hauek eskainiko ditu:

- Estandarra: trebakuntza Partzuergoko bulegoetan emango da, Trebakuntza Planean ezarritako modulazioarekin.
- Euskaltegietara joatea: ikastaroak, egunean 2 orduko moduluetan.
- Udako ikastaro trinkoak (Barnetegiak): ikastaroak Partzuergotik kanpo emango dira, eta bi edo hiru asteko iraupena izango dute.

El Consorcio, consultada la Comisión paritaria de Euskera, 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.

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.

c) 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.

- HAEEn ikastaroak: HAEEn 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 ditzaten. Hizkera administratiboaren sinplifikazioa, tes-tuen 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 hiz-kuntza bihurtzea.
- Multimedia: autoikasketa sistemen bidezko trebakuntza lin-guistikoa bakarrik ahalbidetuko da, modu ordezkatzailan, eskola presentzialetara modu normal eta jarraituan joatea ezinezkoa dela frogatzen duten arrazoiak badaude.

Euskara ikastaro horietara joateak lanerako denboraren kon-pentsazioa dakar, a) atalean adierazitakoaren arabera. Ondorioz, ikastaroetara ez joatea eta berandu joatea justifikatu egin beharko dira Giza Baliabideen Zuzendariordetzan.

Egokitzen jotako ordezkapen kontratazioak izapidetuko dira, laneko ordutegietako euskara ikastaroetarako emango diren bai-menaren 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-rik handiena bermatzen du, eta hori iragarki eta komunikazioen bitar-tez egingo da.

d) Ahalegin konpartituaren printzipiopean garatutako eus-kalduntzea.

Lanpostuari dagokion hizkuntza eskakizuna albo batera utzita, bertako langileak euskara ikastaroak egiten baditu lanalditik kan-pora, Partzuergoak ordainduko dizkio matrikula gastuak eta, hala beharko balitz, Barnetegiko gastuak. Erregimen honetan jarraitzeko, nolabaiteko aprobetxamendu maila eman behar da. Maila hori tre-bakuntza plan indibidualizatuarekin batera finkatu eta kontrastatuko da. Eskaera horiek Partzuergoaren aurrekontuen barruan asetzeko lehentasunak b) atalean jasotakoak izango dira.

Era berean, laneko ordutegitik kanpora euskara ikastaroak egi-ten dituzten pertsonen (gutxienez egunean ordu biko iraupenare-kin edo lanalditik kanpoko barnetegi erregimeneko ikastaro batean) baimen ordaindu baterako eskubidea izango dute, albo batera utzita gastuen ordainketa, aurreko lehenaldetaren terminoetan. Baimen hori Hizkuntza Eskola Ofizialeko ikastaroetarako ere onartuko da, irau-pena egunean ordu bitik behar dena balitz ere. Baimen honen irau-pena a) atalean finkatutakoa izango da.

Udako ikastaro trinkoetara joanez gero, gehienez ere ikasta-roko hiru asteko asistentzia konpentsatuko da urtean. Konpentsazioak Partzuergoko lan egutegiaren arabera egingo dira, hau da, lane-gunak baino ez dira konpentsatuko.

Baimen hau emateko, nolabaiteko aprobetxamendua lortu behar da, trebakuntza plan indibidualizatuaren arabera. Hizkuntza Eskola Ofizialean egindako ikasketetarako, ikastaro bakoitzeko probak gain-ditu edo ez gainditu izanarekin neurtuko da aprobetxamendua.

- Cursos del IVAP: son aquellos organizados por el IVAP con las siguientes variantes:
 - Cursos intensivos en régimen de internado, o cursos inten-sivos 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 tra-bajo. Estos cursos versarán sobre temas como la sim-plificación del lenguaje administrativo, redacción y correc-ción 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: La formación lingüística mediante sistemas de autoaprendizaje se posibilitará subsidiariamente únicamente en aquellos supuestos en los que existan motivos proba-dos que impidan la asistencia normal y continuada a las cla-ses de carácter presencial.

La asistencia a estos cursos de euskera supone la compen-sación 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 consi-deren 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 cri-terios establecidos.

Los Departamentos garantizarán que quienes estén matricu-lados en los cursos de euskera adecuan sus vacaciones al calen-dario 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 gas-tos de matrícula y, en su caso, los de estancia en internado. La con-tinuidad 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 aten-der a estas demandas dentro de los límites presupuestarios del Con-sorcio serán las recogidas en el apartado b).

Asimismo, aquellas personas que realizaran cursos de eus-tera fuera del horario laboral de al menos 2 horas diarias de dura-ción, u optaran por asistir a un curso en régimen de internado fuera de su jornada laboral, se les reconocerá derecho a disfrutar un per-miso 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 com-pensará, 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.

Ezin izango da baimena eman, harik eta, ikastaro bakoitza amaituta, pertsona bakoitzari buruzko aprobetxamendu irizpideen bete-arazpenari dagokion informazioa jasoa arte.

Edozelan ere, konpentsazioak emateko erregimena zerbitzuaren beharrezan 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 ordezkaritza-rekin negoziatu eta adostu beharko dira.

Beraz, hitzarmen honek eta bere aplikazioak eragindako aldeek aukera berdintasunaren eta sexu, egoera zibil, adin, arraza edo gizarte baldintzagatik 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 kasuatarako 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 ardura 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, hau da «sexu eraso»: nahi ez den eta sexu kutsukoa den edozein jarrera ahozko, ez-ahozko edo fisiko 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. Partzuergoak jarraitu beharreko jardura-protokoloak aplikatzeko ardura hartuko du bere gain, aurretik detektatzeko gerta daitezkeen egoerak eta jazarpen mota guztiak saihesteko: sexu jazarpena eta jazarpen moralak. Berdintasunerako Batzordeak protokoloak berrikusiko ditu aldi-aldi, eta aldatu behar direla jotzen duenean protokoloak eguneratuko ditu.

4. Partzuergoak behar den babesa eta trebakuntza eskainiko du, laneko erasoak identifikatu, prebenitu eta salatzeko. Era berean, une bakoitzean indarrean dauden protokoloak zabalduko ditu.

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.

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 la representación de la plantilla en la forma que se determina en la legislación laboral.

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 o 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. El Consorcio velará por la aplicación de los 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. La Comisión para la Igualdad revisará periódicamente los protocolos, actualizándolos cuando considere que deban ser modificados.

4. El Consorcio proporcionará apoyo y formación necesarios para identificar, prevenir y denunciar el acoso en el trabajo. Asimismo divulgará los protocolos vigentes en cada momento.

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.

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 erreplikatuak, justifikatu gabeak, gehienez ere hiru aldiz gertatutakoak.
- Lanera ez joatearen arrazoiaren berri aldezturik 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 balitzake 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.
- Txukuntasan eta garbitasun pertsonal ez izatea.
- Hiru eguneko epean, bajaren edota altaren parterik ez aurkeztea. Lizentziatarako eskatzen diren egiaztagiriak 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 dakiela 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 tratatu txarrak lankide, menpeko, nagusi, erabiltzaile edo lanarekin erlaziozkoak hiru garrenekiko.
- 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 Segurtasun 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.

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.
- 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:

- Más 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.

- Laneko arduragabekieriatzat hartuko da derrigorrezkoak diren segurtasun arropak eta tresnak ez erabiltzea.
- Era berean, arlo honetan aplika daitekeen 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 jokatzeta.
- 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.

90. artikulua. — *Oso hutsegite larriak*

Honakoak hartuko dira oso hutsegite larritzat:

- Sei hilabeteko epean, 20 aldiz baino gehiagotan joatea lanera 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 abandoatzea.
- Lankideak, nagusiak, menpekoak, erabiltzaileak edo lanarekin erlazionatutako hirugarrenak 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 zigorrak jartzeko 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 proportzionaltasunagatik 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.

- 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.

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.

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 langileei sortutako kalteak.
- Errepikapena edo berrerorketa:
 - Hutsegite larriengatik edo oso larriengatik jartzen diren zigorguztzen berri emango die Partzuegoak langileen ordezkari.

92. artikulua. — *Hutsegite arinak*

Partzuegoaren Gerentziak ezarriko ditu lana eta soldata eteten ez duten hutsegite arinengatik zigorrak, ekitaldi bakarrean arrazoiutako idazki baten bitartez. 5 egun balioduneko epean, eragindako langileak bere defentsarako egokitzat jotzen dituen alegazioak aurkeztu ahal izango ditu. Alegazio horiek 5 egun balioduneko epean onartu edo ukatuko dira, idatziz, eta, hala egin ezean, onartuta daudela ulertuko da.

Lana eta soldata eteten duten hutsegite arinengatik zigorrak ezartzeko, hutsegite larri eta oso larrietarako erabiltzen den prozedura bera erabiliko da.

93. artikulua. — *Hutsegite larriak eta oso larriak*

Lana eta soldata eteten duten hutsegite arinengatik zigorrarako 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 errespetatu.

Kargu sindikalen bat edo ordezkarietako karguren bat duten langileek hutsegiteren bat egiten dutenean, zigor txostena legeak dioen moduan tramitatu 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 inplikaturak 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 honakoei:

1. Izapidegilea eta idazkaria.
2. Eragindako langileak.
3. Langileen ordezkariak eta ordezkari sindikalak.

Kargu-orria jaso ostean, izendaturako izapidegileak, hala badagokio, arrazoiutako idazki bidez alegatu beharko du ba ote dagoen legez aurreikusitako abstentzio-arrazoirik.

Era berean, eragindako langileek eta Enpresa Batzordeak, arrazoiutako 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.

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.

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 comente 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.

95. artikulua. — Garapen fasea

Hutsegite larri eta oso larrien kasuan, eta behin Kargu-orria aurkeztuta, 15 egun balioduneko epea irekiko da, egokitzen 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 egokitzen 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 arrazoia 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 labur eta zehatza.
- Deskargu-orriaren balorazioa.
- Aplikatu beharreko legezko arauak.
- 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 gaitasungabetzea.
 - 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.

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.
- 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, excepto 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 interesado, la suspensión temporal de su ejecución por un periodo de tiempo 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.

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*

Hitzezko ohartarazpenaren kasuan izan ezik, hutsegite guz-tiak txosten pertsonaletan geratuko dira jasota. Hala ere, hutsegite arinak 6 hilabetera indargabetuko dira (puntueltasunari dagozkio-nak, urte natural bakoitza amaitzean), hutsegite larriak bi urtera eta oso hutsegite larriak bost urtera, baldin eta hutsegiteen errepika-penik ez badago.

Epeak zigorra ezartzen den egunetik hasiko dira zenbatzen.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa

Hitzarmen honetan berariaz araututa ez dauden kasuetarako, aplikagarria den araudi sektorialean eta aplikazio orokorreko legezko xedapenetan ezarritakoa hartuko da kontuan.

Bigarrena

Hitzarmen honen interpretazioa dela-eta sor daitezkeen Gatazken Jarraipen eta Ebazpenerako Batzorde Paritarioa eratuko da. Negoziazioan izan diren bi aldeek hiruna kide izango dituzte Batzordean, eta, era berean, horietako bakoitzarentzat ordezkari bat izendatuko da. Halaber, idazkaria ere izendatuko da.

Hirugarrena

2000ko abenduaren 31n plantillako langile finkoak ziren eta Partzuergoari egotz dakizkiokeen arrazoiengatik txandakako kontratuari lotutako aurreratutako erretiroan sar ez daitezkeen langi-leek (65 urterekin hartu behar badute erretiroa) sei hilekotako kalte-ordaina jasoko dute, ondoko kontzeptuei jarraituz:

- Oinarrizko soldata.
- Mailaren osagarria.
- Bestelako haborokinak (Hitzarmen Kolektiboko 31. art.).
- Arduraldi eksklusiboa (azken 5 urteotan jaso bada).
- Antzinasuneko osagarria.
- Hirurtekoak.
- Produktibitate saria (azken 12 hilabeteetako batez beste-koak hartuta).
- Plusak (azken 12 hilabeteetako batez beste-koak hartuta).
- Gradu-osagarria.

Aipatutako hilekoetan ez dira sartuko aparteko orduak, baz-kariengatik eta eguerdiko atsedenen murrizketengatik 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. Aipatutako kalte-ordainak ez dira bidezkoak izango, erretiro partziala hartzeko ezinezkotasuna figura horren lege-mugen ondoriozkoa baldin bada.

Laugarrena

2000ko abenduaren 31n langile finkoa zenarentzat, Par-tzuergoari emandako zerbitzu jarraituaren eta 25 urteko lanaren eta fidel-tasunaren 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.

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 fal-tas 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 hubiera sido impuesta la sanción.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

En lo no específicamente regulado en este convenio se estará a lo dispuesto en la normativa sectorial aplicable y disposiciones legales de general aplicación.

Segunda

Se creará una Comisión Paritaria de Seguimiento y Resolu-ción de Conflictos que se deriven de la interpretación del presente 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 por causas imputables al Consorcio, y tuviera que jubilarse a los 65 años de edad, percibirá una indemnización de seis mensualidades compuesta por siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Complemento de Nivel.
- Otras Gratificaciones (Art. 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).
- Complemento de Grado.

Las citadas mensualidades no incluirán las horas extraordi-narias, las compensaciones por almuerzo y por reducción de des-canso 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 consi-derará que no ha podido acogerse a la jubilación anticipada. No procederá la referida indemnización si la imposibilidad de acogerse a la jubilación parcial es motivada por limitaciones legales a dicha figura.

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.

Zazpigarrena

Hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrerako ondorioekin, aurreko xedapenean barne hartu ez diren eta 4. talde profesionalen teknikiari motako lanpostuan (9-A mailan) lan egiten duten langileek 8. mailako 0 gradua eskuratuko dute, ondorio guztietarako, eta honako baldintza hauek bete beharko dituzte:

- 9-A mailako 2. gradua eskuratzea, hitzarmenaren 14. artikuluan ezarritako irizpideen eta baldintzen arabera.
- Teknikari espezialistaren eginkizunak burutzeko prestakuntza zehatza jaso izanaren egiaztatzea.

Prozesu honen bidez 8. maila eskuratu izanak ez du nahitaez ekarriko lanpostuen edo eginkizunen aldaketarik; hala eta guztiz ere, teknikari espezialisten eginkizun propioak burutzeko polibalentzia esleitu zaien lanpostuari.

Zortzigarrena

0174, 0175, 0176, 0177, 0178 eta 0179 lanpostuetako langileak, bai eta 0362, 0377, 0414 eta 0439 lanpostuetako langileak ere, teknikari espezialista koordinatzailearen motako lanpostuan barne hartuko dira, 7. mailan, hitzarmena sinatzen den egunetik aurrerako ondorioekin. Horrez gain, lanpostuen zerrenda horren arabera egokitu beharko da.

I. ERANSKINA**LANPOSTU EREDUGARRIAK**

4.3. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, osagai dituzten lanpostuen oinarritzko eginkizunak eta eskumenak modu homogeneoan azaldutako lanpostu eredugarri hauek egituratzen dira:

Zuzendariordetza*Oinarritzko eginkizunak eta eskumenak*

Hona hemen lanpostuaren oinarritzko eginkizunak:

- Goi-mailako ikasketa unibertsitarioak eskatutako eta jardueraren esparru profesionalen esperientzia zabalaz osatu beharreko eginkizunak bere gain hartzea, hau da, eginkizun konplexu bezain heterogeneoen betearazpenaren plangintza egitea, antolatzea, koordinatzea eta kontrolatzea (administratiboak, ekonomikoak, informatikoak, juridikoak, teknikoak...). Horretarako, espezializazio-maila handia eduki beharko da sailak zein arlo funtzionalak kudeatzeko erantzukizunagatik eta pertsonen nahiz taldeen benetako aginte-zuzendaritzagatik hain anitza den jardueraren esparruan.
- Zuzendaritzarekin lan egitea zuzendariordetzaren helburuak zehazteko eta zuzendariordetzaren funtzionamendu-sistema egiturako prozesuen etengabeko hobekuntzaren ezarpena bultzatzea, diseinatzea eta ikuskatzea.
- Zuzendariordetzako urteko aurrekontua egitea eta zuzendaritzari proposatzea, indarreko barne-arauegiaren arabera baimendutako zenbatekoa baino handiagoak ez diren gastuak eta inbertsioak onartzea, kontratu eta ziurtagirietako aurrekontuaren eta aurrekontu osoaren betearazpena ikuskatzea eta kontrolatzea, ustezko desbideraketak aztertzea eta neurri zuzentzaileak proposatzea.
- Zuzendariordetzaren eskumeneko eginkizunen arloko kudeaketa-sistemen ezarpena bultzatzea, azaltzea, aholkularitza ematea eta zuzendaritzari proposatzea, beharrezko txostenak egitea eta behar bezala ezarri, kudeatu eta ustiatzen direla sustatzea eta kontrolatzea.
- Kasuan kasuko buruzagitzen bidez, zuzendariordetzako arloetako pertsonen eginkizunen plangintza egitea, koordinatzea, integratzea eta ikuskatzea.
- Ekonomiaren, ekipamenduaren eta langileen arloko premiak aztertzea eta zehaztea, zuzendariordetzak zerbitzua behar bezala eskaini dezan. Horretarako, zuzendaritzari behar bezeko proposamenak egitea.

Lanpostu eredugarri hau 1. talde profesionalen dago kokatuta, eta 2. ordainsari-maila esleitu zaien.

Séptima

Con efectos a partir de la firma del Convenio el personal no incluido en la Disposición anterior e integrado en el Grupo Profesional 4, en el Puesto Tipo Técnico (Escalón 9-A) obtendrá el Escalón 8, grado 0, a todos los efectos, al cumplir los siguientes requisitos:

- Adquisición del Grado 2 del Escalón 9-A conforme a los criterios y requisitos establecidos en el artículo 14 del Convenio.
- Acreditación de haber adquirido la formación y cualificación precisas para desempeñar funciones de Técnico/a Especialista.

El acceso al Escalón 8 mediante este proceso no implica necesariamente el cambio de puesto y funciones, si bien tendrá asignada polivalencia para la realización de funciones propias de los Técnicos/as Especialistas.

Octava

El personal de los puestos 0174, 0175, 0176, 0177, 0178, 0179, así como el de los puestos 0362, 0377, 0414 y 0439 se integran en el Puesto Tipo Técnico Especialista Coordinador, Escalón 7, con efectos a la firma del Convenio, debiendo proceder a la adecuación de la Relación de Puestos de Trabajo en dicho sentido.

ANEXO I**PUESTOS TIPO**

En aplicación de lo previsto en el artículo 4.3 se articulan los siguientes puestos tipo que aglutinan de forma homogénea las funciones básicas y atribuciones de los puestos que los integran:

Subdirección*Funciones básicas y atribuciones*

Son funciones básicas del puesto:

- Asunción de funciones para las que se requiere poseer carrera universitaria de grado superior, complementada con amplia experiencia en su campo de actividad profesional, que conlleven planificación, organización, coordinación y control de la ejecución de funciones complejas y heterogéneas (administrativas, económicas, informáticas, jurídicas, técnicas, etc.), precisando alto grado de especialización en un campo de actividad diverso tanto por la responsabilidad de la gestión de Departamentos y Áreas Funcionales como por la dirección con función efectiva de mando de personas y equipos.
- Colaboración con la Dirección en la definición de objetivos de la Subdirección, impulso, diseño y supervisión de la implantación de la mejora continua de los procesos mediante los que se estructura el sistema de funcionamiento de la Subdirección.
- Elaboración y propuesta a la Dirección del presupuesto anual de la Subdirección, aprobación de gastos e inversiones por importe no superior a la cuantía autorizada conforme a la normativa interna vigente, supervisión y control de la ejecución presupuestaria de los diferentes contratos y certificaciones y de la totalidad del presupuesto, análisis de posibles desviaciones y propuesta de medidas correctoras.
- Impulso, definición, asesoramiento y propuesta a la Dirección de la implantación de sistemas de gestión del ámbito de las funciones competencia de la Subdirección, elaboración de los informes que se precisen, apoyo y control de la consecución de su correcta implantación, gestión y explotación.
- Planificación, coordinación, integración y supervisión, a través de las correspondientes Jefaturas, de las funciones de las personas adscritas a las Áreas que constituyen la Subdirección.
- Estudio y definición de necesidades económicas, de equipamiento y de personal para la correcta prestación del servicio por la Subdirección, realizando las correspondientes propuestas a la Dirección.

Este puesto tipo se integra en el Grupo profesional 1. Tendrá asignado el escalón retributivo 2.

Saileko Burutza*Oinarrizko eginkizunak eta eskumenak*

Hona hemen lanpostuaren oinarrizko eginkizunak:

- Goi-mailako ikasketa unibertsitarioak eskatutako eta jarduera-esparru profesionaleko esperientzia zabalaz osatu beharreko eginkizunak bere gain hartzea. Horretarako, espezializazio-maila handia eduki beharko da sailak zein arlo funtzionalak kudeatzeko erantzukizunagatik eta pertsonen nahiz taldeen benetako aginte-zuzendaritzagatik hain anitza den jarduera-esparruan. Gainera, esleitutako autonomia zabalaz ere izango du egiturari daukan posizioagatik.
- Zuzendariordetzarekin, zuzendaritzarekin edo, hala bada, gogio, gerentziarekin lan egitea sailaren helburuak zehazteko eta sailaren funtzionamendu-sistema egiturako prozesuen etengabeko hobekuntzaren ezarpena bultzatzea, diseinatzea eta ikuskatzea.
- Saileko urteko aurrekontua egitea eta zuzendariordetzari, zuzendaritzari edo gerentziari proposatzea, indarreko barne-arautegiaren arabera baimendutako zenbatekoa baino handiagoak ez diren gastuak eta inbertsioak onartzea, kontratu eta ziurtagirietako aurrekontuaren eta aurrekontu osoaren bete-arazpena ikuskatzea eta kontrolatzea, ustezko desbideraketak aztertzea eta neurri zuzentzaileak proposatzea.
- Sailaren eskumeneko eginkizunen arloko kudeaketa-sistemen ezarpena bultzatzea, azaltzea, aholkularitza ematea eta zuzendariordetzari, zuzendaritzari edo gerentziari proposatzea, beharrezko txostenak egitea, behar bezala ezarri, kudeatu eta ustatien direla sustatzea eta kontrolatzea eta, kasuan kasuko burutzen bidez, saileko arloetako pertsonen eginkizunen plangintza egitea, koordinatzea, integratzea eta ikuskatzea.
- Ekonomiaren, ekipamenduaren eta langileen arloko premiak aztertzea eta zehaztea, sailak zerbitzua behar bezala eskaini dezan. Horretarako, zuzendariordetzari, zuzendaritzari edo gerentziari behar besteko proposamenak egitea.
- BBUPn ezarritako politikak (kalitatea, ingurumena, laneko segurtasuna eta osasuna...) eta kudeaketa-sistemak betetzen direla ikuskatzea, horretarako sortutako lantaldeetan parte hartzea eta ondorioak saileko langileen artean sustatzea.

Lanpostu eredugarri hau 1. talde profesionalean dago kokatuta, eta 3. ordainsari-maila esleitu zaitza.

Saileko arduraduna*Oinarrizko eginkizunak eta eskumenak*

Hona hemen lanpostuaren oinarrizko eginkizunak:

- Goi-mailako ikasketa unibertsitarioak eskatutako eta jarduera-esparru profesionaleko esperientzia osatu beharreko edo erdi-mailako ikasketak eskatutako eta jarduera-esparru profesionaleko esperientzia handiaz osatu beharreko eginkizunak bere gain hartzea, hau da, eginkizun konplexu bezain heterogeneoen betearazpenaren plangintza egitea, antolatzea, koordinatzea eta kontrolatzea (administratiboak, ekonomikoak, informatikoak, juridikoak, teknikoak...), helburu orokorrak zehaztu ondoren.
- Zuzendaritzarekin, zuzendariordetzarekin edo saileko burutzarekin lan egitea arloaren helburuak zehazteko eta arloaren funtzionamendu-sistema egiturako prozesuen etengabeko hobekuntzaren ezarpena bultzatzea, diseinatzea eta ikuskatzea.
- Egituran daukan posizioagatik esleitutako autonomia zabalaz, era guztietako aldaeren arabera erabaki zailak bezain konplexuak prestatzea eta hartzea. Horretarako, zentzuzko zalantzarik dagoenean, zuzendariordetzari edo saileko burutzari ustezko ondorioen garrantziari edota eragineri buruz galdetzea.

Jefatura Departamento*Funciones básicas y atribuciones*

Son funciones básicas del puesto:

- Asunción de funciones para las que se requiere poseer carrera universitaria de grado superior, complementada con alto grado de especialización en su campo de actividad profesional por la responsabilidad de la gestión de las Áreas Funcionales integradas en el Departamento, así como por la dirección con función efectiva de mando de personas y equipos, disponiendo de amplia autonomía atribuida por su posición en la estructura.
- Colaboración con la Subdirección, Dirección o, en su caso, Gerencia en la definición de objetivos del Departamento, impulso, diseño y supervisión de la implantación de la mejora continua de los procesos mediante los que se estructura el sistema de funcionamiento del Departamento.
- Elaboración y propuesta a la Subdirección, Dirección o Gerencia del presupuesto anual del Departamento, supervisión y control de la ejecución de los diferentes contratos y certificaciones y de la totalidad del presupuesto, análisis de posibles desviaciones y propuesta de medidas correctoras.
- Impulso, definición, asesoramiento y propuesta a la Subdirección, Dirección o Gerencia de la implantación de sistemas de gestión del ámbito de las funciones competencia del Departamento, elaborando los informes que se precisen y apoyando y controlando la consecución de su correcta implantación, gestión y Planificación, coordinación, integración y supervisión, a través de las correspondientes Jefaturas, de las funciones de las personas adscritas a las Áreas que constituyen el Departamento.
- Estudio y definición de necesidades económicas, de equipamiento y de personal para la correcta prestación del servicio por el Departamento, realizando las correspondientes propuestas a la Subdirección, Dirección o Gerencia.
- Supervisión del cumplimiento con las políticas (Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Laboral, etc.) y sistemas de gestión implantados en el CABB, participación en los Comités creados al efecto y promoción de sus conclusiones entre el personal del Departamento.

Este puesto tipo se integra en el Grupo profesional 1, Tendrá asignado el escalón retributivo 3.

Responsable de área*Funciones básicas y atribuciones*

Son funciones básicas del puesto:

- Asunción de funciones para las que se requiere poseer carrera universitaria de grado superior, complementada con experiencia en su campo profesional, o que teniéndola de grado medio tengan acreditado alto grado de especialización en su campo profesional, que integran planificación, organización, dirección, coordinación y control de la ejecución de tareas complejas y heterogéneas (administrativas, económicas, informáticas, jurídicas, técnicas, etc.), con objetivos generales definidos.
- Colaboración con la Dirección, Subdirección o Jefatura de Departamento en la definición de objetivos concretos del Área, impulso, diseño e implantación de la mejora continua de los procesos mediante los que se estructura el sistema de funcionamiento del Área.
- Elaboración y adopción, con amplia autonomía atribuida por su posición en la estructura, de decisiones difíciles y complejas consecuentes con la diversidad y naturaleza de las variables que pueden intervenir, consultando a la Subdirección o Jefatura de Departamento en situaciones de duda razonable, por la importancia y/o repercusiones de posibles consecuencias.

- Zuzendariordetzari edo saileko burutzari saileko jardueraren ondorioz sortutako premia ekonomiak aztertzen laguntzea: hornikuntzak, zerbitzuak, kanpoko laguntzak, inbertsio teknikoak, hobekuntzak...
- Arloko urteko aurrekontua egitea eta zuzendariordetzari edo saileko burutzari proposatzea eta, onartu ondoren, bete-arazpena ikuskatzea eta kontrolatzea, ustezko desbideraketak aztertzea eta neurri zuzentzaileak proposatzea.
- Arloak bere gain hartutako kontratuak antolatzea, koordinatzea, zuzentzea eta kontrolatzea, lizitazioarako beharrezkoak diren oinarrien orriak eta agiriak prestatzea, lizitazioaren egoeraren jarraipena egitea, txosten teknikoak egitea eta ziurtagiriak kontrolatzea.
- Arloko zerbitzugintzaren funtzionamendurako sistemako txostena eta lan-prozedura normalizatuak zuzentzea, kontrolatzea eta egitea, datuak lortzea... Era berean, BBUPn ezarritako sistemekin lotutako beste agiri batzuk prestatzea (kalitatearen kudeaketa, laneko arriskuen prebentzioa, ingurumenaren kudeaketa...).

Eginkizunak behar bezala garatzeko beharrezkoa den titulazioaren arabera, lanpostu eredugarri hau 1. edo 2. taldean dago kokatuta, eta 3A. ordainsari-maila esleitu zaio.

Unitate Funtzionaleko arduraduna

Oinarrizko eginkizunak eta eskumenak

Hona hemen lanpostuaren oinarrizko eginkizunak:

- Erdi-mailako edo goi-mailako ikasketa unibertsitarioak eskatutako eta jardura-esparru profesionaleko esperientziak osatu beharreko eginkizunak bere gain hartzea, hau da, helburu zehatzak dituzten zeregin konplexuak programatzea, antolatzea, koordinatzea eta kontrolatzea (administratiboak, ekonomikoak, informatikoak, juridikoak, teknikoak...). Horretarako, jardura-esparru zehatzeko espezializazio-maila handia eduki beharko da.
- Unitate Funtzionalean betearazi beharreko jarduerak, kontrolak... antolatzea eta koordinatzea, lanei lehenetasuna ematea, jardura bakoitzerako langileak esleitzea eta behar bezala betearazten dela ikuskatzea.
- Langileak koordinatzea eta kontrolatzea, betearazi beharreko zereginak garatzeko orduan eta programazioa, PNT, laneko arriskuen prebentzioa eta ingurumenaren kudeaketa betetzeko orduan.
- Burutzarentzat lan-prozedurei, instalazioei, proiektuei... buruzko txostenak egitea, aldatutako proposatzea eta ustezko konponbideak balioestea, unitateak emandako jardueraren edota zerbitzuaren bete-arazpena hobetzeko.
- Burutzari BBUPn ezarritako sailaz gainera informazio korporatiboa kudeatzeko sistemak betetzen eta zenbait sistema ezartzen laguntzea; esate baterako, ingurumenaren kudeaketa, kalitatearen kudeaketa eta arriskuen prebentzioa.
- Unitateko jarduerarekin lotutako erregistroak betetzea eta kontrolatzea, egunero jarduketarako gertatzen diren gorabeherak aztertzea eta konpontzea eta funtzionamenduaren kontrol eta jarraipen egokirako beharrezkoak diren datu-baseen kudeaketa eta elikadura ikuskatzea (kalitatea, laneko arriskuen prebentzioa, ingurumena...).
- Burutzari unitateko jarduerarekin lotutako obretarako, hornikuntzetarako edo zerbitzuetarako baldintzen orriak egiten edota hobetzen laguntzea. Unitate funtzionalera esleitutako kontratuen kudeaketa ekonomikoa ikuskatzea, kontratistek aurkeztutako harreman balioetsiak berrikustea eta balioztatzea eta ziurtagiriak egitean kontratuak zuzentzen laguntzea.

Eginkizunak behar bezala garatzeko beharrezkoa den titulazioaren arabera, lanpostu eredugarri hau 1. edo 2. taldean dago kokatuta, eta 3B. ordainsari-maila esleitu zaio.

- Colaboración con la Subdirección o Jefatura de Departamento en el estudio de necesidades económicas derivadas de la actividad del Área, en lo referente a suministros, servicios, asistencias externas, inversiones técnicas, mejoras, etc.
- Elaboración y propuesta a la Subdirección o Jefatura de Departamento del presupuesto anual del Área y, tras su aprobación, supervisión y control de su ejecución, analizando posibles desviaciones y proponiendo medidas correctoras.
- Organización, coordinación, dirección y control de los contratos asumidos por el Área, incluyendo la realización de Pliegos de Bases y documentación necesaria para la licitación, seguimiento del estado de la licitación, emisión de informes técnicos y control de certificaciones.
- Dirección, control y elaboración de informes y Procedimientos Normalizados de Trabajo, obtención de datos, etc., del sistema de funcionamiento en la prestación del servicio del Área, elaborando, también, otros documentos relacionados con los Sistemas implantados en el CABB (Gestión de Calidad, Prevención de Riesgos Laborales, Gestión del Medioambiente, etc.).

Este puesto tipo podrá estar integrado en los grupos 1 o 2, dependiendo de la titulación necesaria para el correcto desarrollo de las funciones del mismo. Tendrá asignado el escalón retributivo 3A.

Responsable de Unidad Funcional

Funciones básicas y atribuciones

Son funciones básicas del puesto:

- Asunción de funciones para las que se requiere poseer carrera universitaria de grado medio o superior, complementada con experiencia en su campo profesional que integran programación, organización, coordinación y control de la ejecución de tareas complejas (administrativas, económicas, informáticas, jurídicas, técnicas, etc.), con objetivos definidos, requiriendo un alto grado de especialización en un campo de actividad concreto.
- Organización y coordinación de las actividades, controles, etc., a ejecutar en la Unidad Funcional, priorizando los trabajos, asignando personal a cada actividad y supervisando la correcta ejecución.
- Coordinación y control del personal, en relación a tareas a ejecutar, en el cumplimiento de la programación, PNT, Prevención de Riesgos Laborales, Gestión Medioambiental.
- Elaboración de informes a su Jefatura, proponiendo modificaciones, con valoración de posibles soluciones, referente a procedimientos de trabajo, instalaciones, proyectos, etc., que mejoren la ejecución de la actividad y/o el servicio proporcionado por la Unidad.
- Colaboración con su Jefatura en la cumplimentación de los sistemas de gestión de la información de carácter supradepartamental y corporativo que se establezcan en el CABB, así como en la implantación y aplicación de los Sistemas de Gestión Ambiental, de Gestión de la Calidad, de Prevención de Riesgos.
- Cumplimentación y control de los registros relacionados con la actividad de la Unidad, análisis y aportación de soluciones a las incidencias diarias que se produzcan en su ámbito de actuación, supervisión de la gestión y alimentación de las bases de datos necesarias para el adecuado control y seguimiento del funcionamiento, según los procedimientos determinados por los Sistemas de Gestión implantados (Calidad, Prevención de Riesgos Laborales, Medioambientales, etc.).
- Colaboración con su Jefatura en la elaboración y/o mejora de Pliegos de Condiciones relacionados con obras, suministros o servicios vinculados con la actividad de la Unidad. Supervisión de la gestión económica de los contratos asignados a la Unidad Funcional, revisando y validando, en su caso, las relaciones valoradas que presenten los contratistas y colaborando con la dirección de los contratos en la elaboración de las certificaciones.

Este puesto tipo podrá estar integrado en los grupos 1 o 2, dependiendo de la titulación necesaria para el correcto desarrollo de las funciones del mismo. Tendrá asignado el escalón retributivo 3B.

Goi-mailako teknikaria*Oinarrizko eginkizunak eta eskumenak*

Hona hemen lanpostuaren oinarrizko eginkizunak:

- Goi-mailako ikasketa unibertsitarioak eskatutako eta jarduera-esparru profesionaleko esperientzia nahiz lan-arloko jakintza, sormenaz eta ekarpen pertsonalaz osatu beharreko edo erdi-mailako ikasketak eskatutako eta jarduera-esparru profesionaleko esperientzia handiaz osatu beharreko eginkizun konplexu bezain heterogeneoak garatzea, behar bes-teko helburuak zehaztu ondoren. Horretarako, erabaki konplexuak prestatzea eta hartzea, eta, beharrezkoa izanez gero, kasuan kasuko burutzari laguntzeko eskatzea.
- Kasuan kasuko burutzari arloko, saileko, zuzendariordeztako edo zuzendaritzako jardueren betearazpena aztertzen, programatzen eta antolatzen laguntzea eta ezarritako prozeduren nahiz burutzaren jarraibideen arabera, ustezko gora-beherak ahalik eta baldintza onenetan konpontzea, emandako zerbitzua kalitatekoa dela bermatzeko.
- Burutzarentzat lan-prozedurei, programei, sistemei... buruzko txostenak egitea, aldaketak proposatzea eta ustezko konponbideak balioestea, zuzendaritzak, zuzendariordeztak edo arloak emandako jardueraren edota zerbitzuaren betearazpena hobetzeko.
- Burutzari BBUPn ezarritako sailaz gaineko informazio korporatiboa kudeatzeko sistemak betetzen eta zuzendaritzako, zuzendariordeztako edo arloko zenbait kudeaketa-sistema berezi ezartzen laguntzea.
- Burutzari zuzendaritzako, zuzendariordeztako edo arloko jarduerarekin lotutako erregistroak kontrolatzen laguntzea, egunero jarduketarako gertatzen diren gorabeherak aztertzea eta konpontzea eta funtzionamendu egokirako beharrezkoak diren datu-baseak betetzea eta kudeatzea, ezarritako kudeaketa-sistemetan zehaztutako prozedurak kontuan hartuta.
- Burutzari zuzendaritzako edo arloko jarduerarekin lotutako hornikuntzetarako, ekipotarako edo zerbitzuetarako baldintzen orriak egiten edota hobetzen laguntzea.
- Burutzari esleitutako kontratuen kudeaketa ekonomikoa ikuskatzen laguntzea, kontratistek aurkeztutako harreman balioetsiei buruzko txostena berrikustea, balioztatzea eta ikustea eta ziurtagiriak egitean kontratuak zuzentzen laguntzea.

Lanpostu eredugarri hau 1. talde profesionalean dago kokatuta, eta 4. ordainsari-maila esleitu zaitzaio.

Erdi-mailako teknikari koordinatzailea*Oinarrizko eginkizunak eta eskumenak*

Hona hemen lanpostuaren oinarrizko eginkizunak:

- Erdi-mailako ikasketa unibertsitarioak eskatutako eta jarduera-esparru profesionaleko esperientzia osatu beharreko eginkizunak bere gain hartzea, hau da, helburu zehatzak dituzten zeregin konplexuak programatzea, antolatzea, koordinatzea eta kontrolatzea (administratiboak, ekonomikoak, informatikoak, juridikoak, teknikoak...). Horretarako, jarduera-esparru zehatzeko espezializazio-maila handia eduki behar da.
- Betearazi beharreko jarduerak, kontrolak... antolatzea eta koordinatzea, lanei lehentasuna ematea, jardura bakoitzerako langileak esleitzea eta behar bezala betearazten dela ikuskatzea.
- Langileak koordinatzea eta kontrolatzea, betearazi beharreko zereginak garatzeko orduan eta programazioa, PNT, laneko arriskuen prebentzioa eta ingurumenaren kudeaketa betetzeko orduan.

Técnico Superior*Funciones básicas y atribuciones*

Son funciones básicas del puesto:

- Desarrollo de funciones complejas y heterogéneas, con objetivos definidos, para cuyo desempeño se requiere poseer estudios universitarios de grado superior, complementados con experiencia además de sólidos conocimientos de su ámbito profesional, creatividad y aportación personal, elaborando y adoptando decisiones complejas con asistencia, si fuera necesario, de la Jefatura correspondiente.
- Colaboración con la Jefatura correspondiente en el estudio, programación y organización de la ejecución de las actividades del Área, Departamento, Subdirección o Dirección, resolviendo las posibles incidencias en las mejores condiciones, de acuerdo a los procedimientos establecidos y directrices de la Jefatura, para garantizar la calidad del servicio proporcionado.
- Estudio y elaboración de informes para su Jefatura, con propuestas de modificaciones y valoración de posibles soluciones, referente a procedimientos de trabajo, programas, sistemas, etc., que mejoren la ejecución de la actividad y/o el servicio proporcionado por la Dirección, Subdirección o Área.
- Colaboración con su Jefatura en la cumplimentación de los sistemas de gestión de la información de carácter supradepartamental y corporativo que se establezcan en el CABB, así como en la implantación y aplicación de Sistemas de Gestión específicos de la Dirección, Subdirección o Área.
- Colaboración con su Jefatura en el control de registros relacionados con la actividad de la Dirección, Subdirección o Área, analizando y aportando soluciones a incidencias diarias que se produzcan en su ámbito de actuación profesional, cumplimentando y gestionando las bases de datos necesarias para el adecuado funcionamiento, según procedimientos determinados por los Sistemas de Gestión implantados.
- Colaboración con la Jefatura en la elaboración y/o mejora de Pliegos de Condiciones relacionados con suministros, equipos o servicios vinculados con la actividad de la Dirección o Área.
- Colaboración con la Jefatura en la supervisión de la gestión económica de los contratos asignados, revisando, validando y elaborando informe de relaciones valoradas que presenten los contratistas, colaborando con la dirección de los contratos en la elaboración de certificaciones.

Este puesto tipo se integra en el Grupo profesional 1. Tendrá asignado el escalón retributivo 4.

Técnico de Grado Medio Coordinador/a*Funciones básicas y atribuciones*

Son funciones básicas del puesto:

- Asunción de funciones para las que se requiere poseer carrera universitaria de grado medio, complementada con experiencia en su campo profesional que integran programación, organización, coordinación y control de la ejecución de tareas complejas (administrativas, económicas, informáticas, jurídicas, técnicas, etc.), con objetivos definidos, requiriendo un alto grado de especialización en un campo de actividad concreto.
- Organización y coordinación de las actividades, controles, etc., a ejecutar, priorizando los trabajos, asignando personal y supervisando la correcta ejecución.
- Coordinación y control del personal, en relación a tareas a ejecutar, en el cumplimiento de la programación, PNT, Prevención de Riesgos Laborales, Gestión Medioambiental.

- Burutzarentzat lan-prozedurei, instalazioei, proiektuei... buruzko txostenak egitea, aldaketak proposatzea eta ustezko konponbideak balioestea, unitateak emandako jardueraren edota zerbitzuaren betearazpena hobetzeko.
- Burutzari BBUPn ezarritako sailaz gaineko informazio korporatibo kudeatzeko sistemak betetzen eta zenbait sistema ezartzen laguntzea; esate baterako, ingurumenaren kudeaketa, kalitatearen kudeaketa eta arriskuen prebentzioa.
- Jarduerarekin lotutako erregistroak betetzea eta kontrolatzea, egunero jarduketa-arloan gertatzen diren gorabeherak aztertzea eta konpontzea eta funtzionamenduaren kontrol eta jarraipen egokirako beharrezkoak diren datubaseen kudeaketa eta elikadura ikuskatzea, ezarritako kudeaketa-sistemetan zehaztutako prozedurak kontuan hartuta (kalitatea, laneko arriskuen prebentzioa, ingurumena...).
- Burutzari obretarako, hornikuntzetarako edo zerbitzuetarako baldintzen orriak egiten edota hobetzen laguntzea.
- Esleitutako kontratuen kudeaketa ekonomikoa ikuskatzea, kontratistek aurkeztutako harreman balioetsiak berrikuste eta balioztatzea eta ziurtagiriak egitean kontratuak zuzentzen laguntzea.

Lanpostu eredugarri hau 2. talde profesionalean dago kokatuta, eta 4. ordainsari-maila esleitutako zaio.

Erdi-mailako teknikaria

Oinarrizko eginkizunak eta eskumenak

Hona hemen lanpostuaren oinarrizko eginkizunak:

- Erdi-mailako ikasketa unibertsitarioak eskatutako eta jarduera profesionaleko esperientziak, lanposturako prestakuntza bereziaz nahiz arloko zerbitzua kudeatzeko jakintza sendoez, sormenaz eta ekarpen pertsonalaz osatu beharreko eginkizun konplexu bezain ugariak garatzen laguntzea. Horretarako, erabaki zailak prestatzea eta hartzea, eta, beharrezkoa izanez gero, kasuan kasuko burutzari edo goi-mailako teknikariei laguntzeko eskatzea.
- Kasuan kasuko sailei honako sistema hauek ezartzen laguntzea: kalitatearen kudeaketa, ingurumenaren kudeaketa, laneko arriskuen prebentzioa, lurzoruen kudeaketa...
- BBUPn ezarritako sailaz gaineko informazio korporatibo kudeatzeko sistemen betearazpenean parte hartzea.
- Kasuan kasuko arloaren arabera, burutzari honako arlo hauek laguntzea: txostenak eta proiektuak egitea, obraren jarraipena eta kontrola, informazio-sistemak ezartzea eta hobetzea, saneamenduko zein hornikuntzako instalazioak ustatzea eta artatzea, lurzorua kudeatzea eta inbentarioa egitea, laneko arriskuak prebenitzea...

Lanpostu eredugarri hau 2. talde profesionalean dago kokatuta, eta 5. ordainsari-maila esleitutako zaio.

Zerbitzuko Burutza - Ataleko Burutza

Oinarrizko eginkizunak eta eskumenak

Hona hemen lanpostuaren oinarrizko eginkizunak:

- Erdi-mailako ikasketa unibertsitarioak eskatutako eta jarduera profesionaleko esperientziak, langile-taldeak koordinatzeko esperientziak, lanposturako prestakuntza bereziaz nahiz jakintza tekniko sendoez, sormenaz eta ekarpen pertsonalaz osatu beharreko eginkizunak garatzen laguntzea era guztietako zereginen plangintza egiteko, antolatzeke, koordinatzeko eta kontrolatzeko orduan. Horretarako, erabaki zailak prestatzea eta hartzea, eta, beharrezkoa izanez gero, kasuan kasuko burutzari edo goi-mailako teknikariei laguntzeko eskatzea.

- Elaboración de informes a su Jefatura, proponiendo modificaciones, con valoración de posibles soluciones, referente a procedimientos de trabajo, instalaciones, proyectos, etc., que mejoren la ejecución de la actividad y/o el servicio proporcionado.
- Colaboración con su Jefatura en la cumplimentación de los sistemas de gestión de la información de carácter supradepartamental y corporativo que se establezcan en el CABB, así como en la implantación y aplicación de los Sistemas de Gestión Ambiental, de Gestión de la Calidad, de Prevención de Riesgos.
- Cumplimentación y control de los registros relacionados con la actividad, análisis y aportación de soluciones a las incidencias diarias que se produzcan en su ámbito de actuación, supervisión de la gestión y alimentación de las bases de datos necesarias para el adecuado control y seguimiento del funcionamiento, según los procedimientos determinados por los Sistemas de Gestión implantados (Calidad, Prevención de Riesgos Laborales, Medioambientales, etc.).
- Colaboración con su Jefatura en la elaboración y/o mejora de Pliegos de Condiciones relacionados con obras, suministros o servicios.
- Supervisión de la gestión económica de los contratos asignados, revisando y validando, en su caso, las relaciones valoradas que presenten los contratistas y colaborando con la dirección de los contratos en la elaboración de las certificaciones.

Este puesto tipo se integra en el Grupo profesional 2. Tendrá asignado el escalón retributivo 4.

Técnico Medio

Funciones básicas y atribuciones

Son funciones básicas del puesto:

- Colaboración en el desarrollo de funciones complejas y variadas, para cuya ejecución se requiere poseer estudios universitarios de grado medio complementados con experiencia en su actividad profesional y formación específica en el puesto de trabajo, además de sólidos conocimientos relacionados con la gestión del servicio correspondiente a su Área, creatividad y aportación personal, elaborando y adoptando decisiones difíciles con asistencia, si fuera necesario, de Técnicos Superiores o Jefatura correspondiente.
- Colaboración con los Departamentos correspondientes en la incorporación y aplicación de los Sistemas de Gestión de la Calidad, Gestión Ambiental, Prevención de Riesgos Laborales, Gestión del Suelo, etc.
- Participación en la cumplimentación de los Sistemas de Gestión de la información de carácter supradepartamental y corporativo que se establezcan en el CABB.
- Dependiendo del área a la que estén adscritos, colaborarán con la jefatura en la elaboración de informes, proyectos, seguimiento y control de obra, implantación y mejora de los sistemas de información, explotación y mantenimiento de instalaciones de abastecimiento y saneamiento, gestión e inventariado del suelo, prevención de riesgos laborales, etc.

Este puesto tipo se integra en el Grupo profesional 2. Tendrá asignado el escalón retributivo 5.

Jefatura de Servicio - Jefatura de Sección

Funciones básicas y atribuciones

Son funciones básicas del puesto:

- Desarrollo de funciones de colaboración en la planificación, organización, coordinación y control de la ejecución de tareas variadas, para cuyo desempeño se requiere poseer estudios universitarios de grado medio complementados con experiencia en su ámbito de actividad profesional y en la coordinación de equipos de personal y con formación específica en el puesto de trabajo, además de sólidos conocimientos técnicos, creatividad y aportación personal, elaborando y adoptando decisiones difíciles con asistencia, si fuera necesario, de Técnicos Superiores o Jefatura correspondiente.

- BBUPn ezarritako sailaz gaineko informazio korporatiboa kudeatzeko sistemen betearazpenean parte hartzea.
- Garatutako jardueraren kontrol eta jarraipen egokirako beharrezkoak diren datu-baseak artatzea eta eguneratzea eta erabakiak hartzeko prozesua errazteko moduko informazio fidagarria eskuratzea (aurrekontuen eskaera, teknologia berrien jarraipena...).
- Kasuan kasuko sailei honako sistema hauek ezartzen laguntzea: kalitatearen kudeaketa, ingurumenaren kudeaketa, laneko arriskuen prebentzioa, lurzorua kudeaketa...
- Koordinatzen dituen lanpostuetako langileek bete beharreko zereginak antolatzea, banatzea, koordinatzea eta ikuskatzea.

Lanpostua Zerbitzuko Burutzakoa izango da eginkizun bereziak arlo teknikokoak direnean.

Lanpostua Ataleko Burutzakoa izango da, eginkizun bereziak administrazio orokorreko gaiei buruzkoak direnean.

Lanpostu eredugarri hauek 2. talde profesionalean daude kokatuta, eta lehen adierazitako titulazioa eduki beharko da bertan lan egin ahal izateko. Dena dela, horren orde, barne-igoeran badago titulazioa eta 4.4. idatz-zatian aipatutako esperientzia egiaztatze-rik . 5. ordainsari-maila esleitu ko zaie.

Zerbitzuko arduraduna - Negoziatuko Burutza

Oinarrizko eginkizunak eta eskumenak

Hona hemen lanpostuaren oinarrizko eginkizunak:

- Beharrezkoa denean, honako arlo hauetan laguntzea: programazioa, antolakuntza, banaketa, koordinazioa eta pertsona baten edo batzuen kontrol hierarkiko edo funtzionala. Burutzak zehaztutako lan-prozedura normalizatu eta jarraibideen arabera, zenbait zeregin betetzea. Horretarako, honako ikasketa hauetan lortutakoen baliokideak diren jakintzak edo titulazioa eduki beharra dago: Batxilergo Bateratu Balioaniztuna, Goi Mailako Prestakuntza Zikloak, 2. Graduko Lanbide Heziketa eta beste baliokide batzuk. Horren osagarri, gainera, jarduera-esparruko esperientzia zabala eta lanposturako prestakuntza berezia eduki beharko dira.
- Beharrezkoa izanez gero, zereginak, datuen erregistrarako jarduerak... antolatzen, koordinatzen eta ikuskatzen laguntzea, burutzak ezarritako prozeduren eta jarraibideen arabera. Garatutako jardueretan modu sistematikoan egindako kontrolak antolatzen, koordinatzen eta ikuskatzen laguntzea, halaxe eskatzen diotenean.
- Honako sistema hauen ezarpenean parte hartzea: kalitatearen kudeaketa, ingurumenaren kudeaketa, laneko arriskuen prebentzioa, lurzorua kudeaketa...
- BBUPn ezarritako sailaz gaineko informazio korporatiboa kudeatzeko sistemen betearazpenean parte hartzea.
- Garatutako jardueraren kontrol eta jarraipen egokirako beharrezkoak diren datu-baseak artatzea eta eguneratzea eta erabakiak hartzeko prozesua errazteko moduko informazio fidagarria eskuratzea.
- Koordinatzen dituen lanpostuetako langileek bete beharreko zereginak antolatzea, banatzea, koordinatzea eta ikuskatzea.

Lanpostua Zerbitzuko arduradunarena izango da eginkizun bereziak arlo teknikokoak direnean.

Lanpostua Negoziatuko Burutzakoa izango da, eginkizun bereziak administrazio orokorreko gaiei buruzkoak direnean.

Lanpostu eredugarri hauek 3. talde profesionalean daude kokatuta, eta lehen adierazitako titulazioa eduki beharko da bertan lan egin ahal izateko. Dena dela, horren orde, barne-igoeran badago titulazioa eta 4.4. idatz-zatian aipatutako esperientzia egiaztatze-rik . 6. ordainsari-maila esleitu ko zaie.

- Participación en la cumplimentación de los Sistemas de Gestión de la información de carácter supradepartamental y corporativo que se establezcan en el CABB.
- Mantenimiento y actualización de las Bases de Datos necesarias para el adecuado control, seguimiento de la actividad desarrollada y disposición de información fiable que facilite el proceso de toma de decisiones (solicitud de presupuestos, seguimiento de nuevas tecnologías, etc.).
- Colaboración con los Departamentos correspondientes en la incorporación y aplicación de los Sistemas de Gestión de la Calidad, Gestión Ambiental, Prevención de Riesgos Laborales, Gestión del Suelo, etc.
- Organización, distribución, coordinación y supervisión de las tareas a ejecutar por el personal adscrito a los puestos que coordina.

El puesto será de Jefatura de Servicio cuando sus funciones específicas sean de carácter técnico.

El puesto será de Jefatura de Sección cuando sus funciones específicas versen sobre materias de administración general.

Estos puestos tipo se integran en el Grupo profesional 2, para los que se exigirá la titulación antes indicada, sustituible en procesos de promoción interna por la acreditación de la titulación y experiencia referida en el artículo 4.4. Tendrán asignado el escalón retributivo 5.

Encargado/a de Servicio - Jefatura de Negociado

Funciones básicas y atribuciones

Son funciones básicas del puesto:

- Cuando sea necesario, colaboración en la programación, organización, distribución, coordinación y control, jerárquico o funcional sobre una o varias personas. Ejecución de tareas variadas de acuerdo a procedimientos de trabajo normalizados e instrucciones de la Jefatura, para cuyo desempeño se requiere poseer titulación o conocimientos equivalentes a los adquiridos mediante estudios de Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior, Formación Profesional de 2º Grado u otros equivalentes, complementados con amplia experiencia en su ámbito de actividad, así como a través de formación específica en el puesto de trabajo.
- Si fuera necesario, colaboración en la organización, coordinación y supervisión de tareas, actividades de registro de datos, etc., de acuerdo con los procedimientos establecidos e instrucciones de la Jefatura. Colaboración en la organización, coordinación y supervisión de los diferentes controles que se lleven a cabo de forma sistemática en las actividades ejecutadas, cuando así se le indique.
- Participación en la incorporación y aplicación de los Sistemas de Gestión de la Calidad, Gestión Ambiental, Prevención de Riesgos Laborales, Gestión del Suelo, etc.
- Participación en la cumplimentación de los Sistemas de Gestión de la información de carácter supradepartamental y corporativo que se establezcan en el CABB.
- Mantenimiento y actualización de las Bases de Datos necesarias para el adecuado control, seguimiento de la actividad desarrollada y disposición de información fiable que facilite el proceso de toma de decisiones.
- Organización, distribución, coordinación y supervisión de las tareas a ejecutar por el personal adscrito a los puestos que pudiera coordinar.

El puesto será de Encargado/a de Servicio cuando sus funciones específicas sean de carácter técnico.

El puesto será de Jefatura de Negociado cuando sus funciones específicas versen sobre materias de administración general.

Estos puestos tipo se integran en el Grupo profesional 3, para los que se exigirá la titulación antes indicada, sustituible en procesos de promoción interna por la acreditación de la titulación y experiencia referida en el artículo 4.4. Tendrán asignado el escalón retributivo 6.

Teknikari aditu koordinatzailea*Oinarrizko eginkizunak eta eskumenak*

Hona hemen lanpostuaren oinarrizko eginkizunak:

- Burutzak ezarritako lan-prozedura normalizatu edota jarraibideen arabera garatu beharreko jarduera tekniko heterogeneoak betearazten, kudeatzen, bideratzen eta kontrolatzen laguntzea eta, beharrezkoa izanez gero, beste pertsona batzuen lana zuzenean edo modu funtzionalean koordinatzea. Horretarako, honako ikasketa hauetan lortutako baliokideak diren jakintzak eduki beharra dago, baita lanposturako prestakuntza berezia eta esperientzia ere: Batxilergo Bateratu Balioaniztuna, Goi Mailako Prestakuntza Zikloak, 2. Gradu Lanbide Heziketa eta beste baliokide batzuk.
- Jardueretan modu sistematikoan garatutako kontrolak, datuen erregistrarako jarduketak... betearaztea edota koordinatzea, burutzak ezarritako prozedurak eta jarraibideak kontuan hartuta.
- Honako sistema hauen ezarpenen parte hartzea: kalitatearen kudeaketa, ingurumenaren kudeaketa, laneko arriskuen prebentzioa...
- BBUPn ezarritako sailaz gaineko informazio korporatiboa kudeatzeko sistemen betearazpenen parte hartzea.
- Garatutako jardueraren kontrol eta jarraipen egokirako beharrezkoak diren datu-baseak artatzea eta eguneratzea eta erabakiak hartzeko prozesua errazteko moduko informazio fidagarria eskuratzea.
- Koordinatzen dituen lanpostuetako langileek bete beharreko zereginak antolatzea, banatzea, koordinatzea eta ikuskatzea.

Lanpostu eredugarri hau 3. talde profesionalean dago kokatuta, eta lehen adierazitako titulazioa eduki beharko da bertan lan egin ahal izateko. Dena dela, horren orde, barne-igoeran badago titulazioa eta 4.4. idatz-zatian aipatutako esperientzia egiaztatzerik, 7. ordainsari-maila esleitu zaio.

Teknikari aditua*Oinarrizko eginkizunak eta eskumenak*

Hona hemen lanpostuaren oinarrizko eginkizunak:

- Burutzak ezarritako lan-prozedura normalizatu edota jarraibideen arabera garatu beharreko jarduera tekniko heterogeneoak betearazten, kudeatzen, bideratzen eta kontrolatzen laguntzea. Horretarako, honako ikasketa hauetan lortutako baliokideak diren jakintzak eduki beharra dago, baita lanposturako prestakuntza berezia eta esperientzia ere: Batxilergo Bateratu Balioaniztuna, Goi Mailako Prestakuntza Zikloak, 2. Gradu Lanbide Heziketa eta beste baliokide batzuk.
- Jardueretan modu sistematikoan garatutako kontrolak, datuen erregistrarako jarduketak... betearaztea edota koordinatzea, burutzak ezarritako prozedurak eta jarraibideak kontuan hartuta.
- Honako sistema hauen ezarpenen parte hartzea: kalitatearen kudeaketa, ingurumenaren kudeaketa, laneko arriskuen prebentzioa...
- BBUPn ezarritako sailaz gaineko informazio korporatiboa kudeatzeko sistemen betearazpenen parte hartzea.
- Garatutako jardueraren kontrol eta jarraipen egokirako beharrezkoak diren datu-baseak artatzea eta eguneratzea eta erabakiak hartzeko prozesua errazteko moduko informazio fidagarria eskuratzea.

Técnico Especialista Coordinador/a*Funciones básicas y atribuciones*

Son funciones básicas del puesto:

- Asistencia en la ejecución, gestión, tramitación y control de actividades técnicas heterogéneas, para las que se dispone de procedimientos normalizados de trabajo y/o instrucciones de la Jefatura, pudiendo implicar coordinación, directa o funcional, sobre el trabajo de otras personas, y para cuyo desempeño es preciso aportar conocimientos asimilados a los adquiridos mediante estudios de Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior, Formación Profesional de 2.º Grado u otros equivalentes, además de formación específica y experiencia de ejercicio profesional en el puesto de trabajo.
- Ejecución y/o coordinación de los diferentes controles, actividades de registro de datos, etc., que se lleven a cabo de forma sistemática en las actividades ejecutadas, de acuerdo con los procedimientos establecidos e instrucciones de la Jefatura.
- Participación en la incorporación y aplicación de los Sistemas de Gestión de la Calidad, Gestión Ambiental, Prevención de Riesgos Laborales, etc.
- Participación en la cumplimentación de los Sistemas de Gestión de la información de carácter supradepartamental y corporativo que se establezcan en el CABB.
- Mantenimiento y actualización de las Bases de Datos necesarias para el adecuado control, seguimiento de la actividad desarrollada y disposición de información fiable que facilite el proceso de toma de decisiones.
- Organización, distribución, coordinación de las tareas a ejecutar por el personal adscrito a los puestos que pudiera coordinar.

Este puesto tipo se integra en el Grupo profesional 3, para los que se exigirá la titulación antes indicada, sustituible en procesos de promoción interna por la acreditación de la titulación y experiencia referida en el artículo 4.4. Tendrá asignado el escalón retributivo 7.

Técnico Especialista*Funciones básicas y atribuciones*

Son funciones básicas del puesto:

- Asistencia en la ejecución, gestión, tramitación y control de actividades técnicas heterogéneas, para las que se dispone de procedimientos normalizados de trabajo y/o instrucciones de la Jefatura, para cuyo desempeño es preciso aportar conocimientos asimilados a los adquiridos mediante estudios de Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos Formativos de Grado Superior, Formación Profesional de 2º Grado u otros equivalentes, además de formación específica y experiencia de ejercicio profesional en el puesto de trabajo.
- Ejecución de los diferentes controles, actividades de registro de datos, etc., que se lleven a cabo de forma sistemática en las actividades ejecutadas, de acuerdo con los procedimientos establecidos e instrucciones de la Jefatura.
- Participación en la incorporación y aplicación de los Sistemas de Gestión de la Calidad, Gestión Ambiental, Prevención de Riesgos Laborales, etc.
- Participación en la cumplimentación de los Sistemas de Gestión de la información de carácter supradepartamental y corporativo que se establezcan en el CABB.
- Mantenimiento y actualización de las Bases de Datos necesarias para el adecuado control, seguimiento de la actividad desarrollada y disposición de información fiable que facilite el proceso de toma de decisiones.

Lanpostu eredugarri hau 4. talde profesionalean dago kokatuta, eta lehen adierazitako titulazioa eduki beharko da bertan lan egin ahal izateko. Dena dela, horren ordez, barne-igoeran badago titulazioa eta 4.4. idatz-zatian aipatutako esperientzia egiaztatzerik . 8. ordainsari-maila esleituko zaio.

Langilearen eginkizun espezifikoak administrazio orokorraren alorren ingurukoak direnean, administrari lanpostua izango du, eta 9-A edo 8 ordainsari-maila esleituko zaio, langileak eskuratutako garapen profesionalaren graduaren arabera, seigarren xedapen gehigarriak ezartzen duenari jarraiki. Lanpostu horiek kanpoko hautaketa-prozesuen bidez betetzeko, titulazioaren baldintza ordezkatu ahal izango da hautagaiak administrari laguntzailearen eginkizunak burutzen bost urteko esperientzia duela egiaztatzen baldin badu.

Teknikaria

Oinarrizko eginkizunak eta eskumenak

Hona hemen lanpostuaren oinarrizko eginkizunak:

- Jarduerak burutzak ezarritako lan-prozedura normalizatuen edota jarraibideen arabera betearaztea. Horretarako, honako ikasketa hauetan lortutakoen baliokideak diren jakintzak eduki beharra dago, baita lanposturako prestakuntza berezia eta esperientzia ere: Erdi Mailako Prestakuntza Zikloak, Lehen Graduako Lanbide Heziketa edo beste baliokide batzuk.
- Honako kudeaketa-sistema hauen jarraipena egitea eta ezartzea: kalitatearen kudeaketa, ingurumenaren kudeaketa, laneko arriskuen prebentzioa...

Lanpostu eredugarri hau 4. talde profesionalean dago kokatuta, eta 9A. ordainsari-maila esleituko zaio. Lanpostuan bertan, irakurle-kobratzaileen eginkizunak garatuz gero, 9B. ordainsari-maila esleituko zaio.

Etkezaina

Oinarrizko eginkizunak eta eskumenak

Hona hemen lanpostuaren oinarrizko eginkizunak:

- Jarduerak burutzak ezarritako lan-prozedura normalizatuen edota jarraibideen arabera betearaztea. Horretarako, eskola-ziurtagiriaren mailako oinarrizko ikasketak baino ez dira eduki beharko, baita lanposturako esperientzia ere.
- Ardurapean dituen mandatarien lana antolatzea eta ikuskatzea eta partzuergoko instalazioak txukuntzen laguntzea.

Lanpostu eredugarri hau 5. talde profesionalean dago kokatuta, eta 9A. ordainsari-maila esleituko zaio.

Mandataria

Oinarrizko eginkizunak eta eskumenak

Hona hemen lanpostuaren oinarrizko eginkizunak:

- Jarduerak burutzak ezarritako lan-prozedura normalizatuen edota jarraibideen arabera betearaztea. Horretarako, eskola-ziurtagiriaren mailako oinarrizko ikasketak baino ez dira eduki beharko, baita lanposturako esperientzia ere.
- Partzuergoko bulegoetan bertan edo kanpoan agiriak zein gutunak banatzea, agiriak prentsan edo multikopistan kopiatzea, agiriei data eta zenbakia jartzea, mandatuak egitea, etxez etxeko kudeaketak egitea, partzuergoko lokaletan bezeroei orientazioa ematea, arduraldi luzekoak ez diren telefono-gune txikiak atenditzea, bulegoak garbitzen eta txukuntzen laguntzea eta zehaztutakoen antzeko bigarren mailako beste edozein lan egitea.

Lanpostu eredugarri hau 5. talde profesionalean dago kokatuta, eta 10. ordainsari-maila esleituko zaio.

Este puesto tipo se integra en el Grupo profesional 3., para los que se exigirá la titulación antes indicada, sustituible en procesos de promoción interna por la acreditación de la titulación y experiencia referida en el artículo 4.4. Tendrá asignado el escalón retributivo 8.

Cuando sus funciones específicas versen sobre materias de administración general, el puesto será de Administrativo/a, teniendo asignado el Escalón retributivo 9-A u 8 en función del grado de desarrollo profesional alcanzado, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Sexta. Para la cobertura de estos puestos en procesos selectivos externos se podrá sustituir el requisito de titulación por la acreditación de cinco años de experiencia en funciones de Auxiliar Administrativo/a o Administrativo/a.

Técnico/a

Funciones básicas y atribuciones

Son funciones básicas del puesto:

- Ejecución de actividades, para las que se dispone de procedimientos normalizados de trabajo y/o instrucciones de la Jefatura y para cuyo desempeño es preciso aportar conocimientos asimilados a los adquiridos mediante estudios de Ciclos Formativos de Grado Medio, Formación Profesional de Primer Grado u otros equivalentes, además de formación específica y experiencia de ejercicio profesional en el puesto de trabajo.
- Seguimiento y aplicación de los Sistemas de Gestión de la Calidad, Gestión Ambiental, Prevención de Riesgos Laborales, etc.

Este puesto tipo se integra en el Grupo profesional 4. Tendrá asignado el escalón retributivo 9A. Cuando el puesto de trabajo desempeñe funciones de Lector-Cobrador tendrá asignado el escalón retributivo 9B.

Conserje

Funciones básicas y atribuciones

Son funciones básicas del puesto:

- Ejecución de actividades, para las que se dispone de procedimientos normalizados de trabajo y/o instrucciones precisas y concretas de la Jefatura y para cuyo desempeño solamente son necesarios estudios básicos, a nivel de certificado de escolaridad, además de experiencia de ejercicio profesional en el puesto de trabajo.
- Organización y supervisión del trabajo de los Ordenanzas a su cargo, aportando su propia colaboración personal en el cuidado del orden de las distintas dependencias del Consorcio.

Este puesto tipo se integra en el Grupo profesional 5. Tendrá asignado el escalón retributivo 9A.

Ordenanza

Funciones básicas y atribuciones

Son funciones básicas del puesto:

- Ejecución de actividades, para las que se dispone de procedimientos normalizados de trabajo y/o instrucciones precisas y concretas de la Jefatura y para cuyo desempeño solamente son necesarios estudios básicos, a nivel de certificado de escolaridad.
- Realización 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.

Este puesto tipo se integra en el Grupo profesional 5. Tendrá asignado el escalón retributivo 10.

Peoi aditua*Oinarritzko eginkizunak eta eskumenak*

Hona hemen lanpostuaren oinarritzko eginkizunak:

- Jarduerak burutzak ezarritako lan-prozedura normalizatuen edota jarraibideen arabera betearaztea. Horretarako, eskola-ziurtagiriaren mailako oinarritzko ikasketak baino ez dira eduki beharko, baita lanposturako esperientzia ere.
- Teknikariei errendimendu arrunta lortzeko orduan aurretiazko praktika eta esperientzia behar dituzten zereginak egiten laguntzea espezialitate jakin batean.

Lanpostu eredugarri hau 5. talde profesionalean dago kokatuta, eta 11. ordainsari-maila esleituiko zaio.

Peoia*Oinarritzko eginkizunak eta eskumenak*

Hona hemen lanpostuaren oinarritzko eginkizunak:

- Jarduerak burutzak ezarritako lan-prozedura normalizatuen edota jarraibideen arabera betearaztea. Horretarako, eskola-ziurtagiriaren mailako oinarritzko ikasketak baino ez dira eduki beharko.
- Errendimendu arrunta lortzeko orduan aurretiazko praktikarik eta inolako espezialitaterik behar ez duten zereginak egitea.

Lanpostu eredugarri hau 5. talde profesionalean dago kokatuta, eta 12. ordainsari-maila esleituiko zaio.

II. ERANSKINA

**LANGILEAK TALDE PROFESIONAL
BERRIETAN SARTzea**

Talde profesional berrietan sartuko dira Hitzarmena sinatu arte ondoren aipatzen diren talde eta maila ohietan zeudenak:

Peón especialista*Funciones básicas y atribuciones*

Son funciones básicas del puesto:

- Ejecución de actividades, para las que se dispone de procedimientos normalizados de trabajo y/o instrucciones precisas y concretas de la Jefatura y para cuyo desempeño solamente son necesarios estudios básicos, a nivel de certificado de escolaridad, además de experiencia de ejercicio profesional en el puesto de trabajo.
- Realización de tareas de apoyo a los técnicos en una determinada especialidad, que precisan práctica previa y experiencia para alcanzar un rendimiento normal.

Este puesto tipo se integra en el Grupo profesional 5. Tendrá asignado el escalón retributivo 11.

Peón*Funciones básicas y atribuciones*

Son funciones básicas del puesto:

- Ejecución de actividades, para las que se dispone de procedimientos normalizados de trabajo y/o instrucciones precisas y concretas de la Jefatura y para cuyo desempeño solamente son necesarios estudios básicos, a nivel de certificado de escolaridad.
- Realización de tareas que no precisan práctica previa ni especialidad alguna para alcanzar un rendimiento normal.

Este puesto tipo se integra en el Grupo profesional 5. Tendrá asignado el escalón retributivo 12.

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 zaharra	Kategoria profesional zaharra eta izena (eta maila)
1. talde profesionala	Lehenengo taldea. Teknikari eta tituludun langileak	Lehenengo kategoria. — Goi-mailako tituludunak buruzagitzarekin (1 eta 2 M) — Goi-mailako tituludunak (3 eta 4 M)
	Bigarren taldea. Administrazio langileak Administrazio azpitaldea	Lehenengo kategoria. — Departamentu buruak (3 M) Bigarren kategoria. — Aplikazioen analistak (4 M)
2. talde profesionala	Lehenengo taldea. Teknikari eta tituludun langileak	Lehenengo kategoria. — Erdi-mailako tituludunak buruzagitzarekin (3 eta 4 M) Bigarren kategoria. — Erdi-mailako tituludunak (5 M) — Zerbitzuburuak (5 M) *
	Bigarren taldea. Administrazio langileak Administrazio azpitaldea	Bigarren kategoria. — Ataleko buruak (4 eta 5 M) * — Aplikazioen analistak (5 M)
3. talde profesionala	Lehenengo taldea. Teknikari eta tituludun langileak	Hirugarren kategoria. — Lehen mailako topografoak (6 eta 7 M) * — Delineatzaileak-proiektugileak (6 eta 7 M) * — Zerbitzu arduradunak (6 eta 7 M) * — Industria maisuak (6 eta 7 M)
		Laugarren kategoria. — Bigarren mailako topografoak (7 M) * — Delineatzaileak (7 M) * — Laguntzaile teknikoak (7 M) * — Analistak (7 M) * Bosgarren kategoria. — Laguntzaile teknikoak (8 M) *

Talde profesional berria	Talde profesional zaharra	Kategoria profesional zaharra eta izena (eta maila)
	Bigarren taldea. Administrazio langileak Administrazio azpitaldea	Hirugarren kategoria. — Negoziatuen burua (6 M) * — Programatzaileak (6 eta 7 M) * Lugarren kategoria. — Lehen mailako ofizialak (7 M) * — Ordenagailuetako operadorea (7 eta 8 M) * Bosgarren kategoria. — Bigarren mailako ofizialak (8 M) * Seigarren kategoria. — Administrazio laguntzaileak (9A M) *
	Bigarren taldea. Administrazio langileak Bulegoko laguntzaileen azpitaldea	Lehenengo kategoria. — Horniduren ikuskatzailea (8 M) * — Biltegiko arduradunak (8 M) *
	Hirugarren taldea. Beharginak	Lehenengo kategoria. — Lantegi edo taldeko arduradunak (6 M) * — Langileburuak (6 M) * — Obretako eta harguneetako ikuskatzaileak (6 M) * Bigarren kategoria. — Lehen mailako ofizialak (7 M) * — Lehen mailako gidari mekanikoak (7 M) * Hirugarren kategoria. — Bigarren mailako ofizialak (8 M) * — Bigarren mailako gidari mekanikoak (8 M) *
4. talde profesionala	Bigarren taldea. Administrazio langileak Bulegoko laguntzaileen azpitaldea	Bigarren kategoria. — Irakurleak-Kobratzaileak (9B M) Hirugarren kategoria.
	Hirugarren taldea. Beharginak	Lugarren kategoria. — Hirugarren mailako ofizialak / operadoreak (9A M)
5. talde profesionala	Hirugarren taldea. Beharginak	Bosgarren kategoria. — Peoi espezialistak (11 M) Seigarren kategoria. — Peoiak (12 M)
	Lugarren taldea. Mendeko langileak	Lehenengo kategoria. — Atezainak (9A M) Bigarren kategoria. — Mandatariak (10 M)

(*) Aldaketen txandan, izangaiek titulazioaren baldintza aldatu ahal izango dute, horren ordez urtebete 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. — Titulados de grado Superior con Jefatura (E 1 y 2) — Titulados de Grado Superior (E 3 y 4)
	Grupo segundo. Personal administrativo Subgrupo Administrativo	Primera Categoría. — Jefes de Departamento (E 3) Segunda Categoría. — Analistas de aplicación (E 4)
Grupo profesional 2	Grupo primero. Personal titulado y técnico	Primera Categoría. — Titulados de grado Medio con Jefatura (E 3 y 4) Segunda Categoría. — Titulados de grado Medio (E 5) — Jefes de Servicio (E 5) *
	Grupo segundo. Personal administrativo Subgrupo Administrativo	Segunda Categoría. — Jefes de Sección (E 4 y 5) * — Analistas de aplicación (E 5)
Grupo profesional 3	Grupo primero. Personal titulado y técnico	Tercera Categoría. — Topógrafos de primera (E 6 y 7) * — Delineantes proyectistas (E 6 y 7) * — Encargados de Servicio (E 6 y 7) * — Maestros Industriales (E 6 y 7) Cuarta Categoría. — Topógrafos de segunda (E 7) * — Delineantes (E 7) * — Asistentes técnicos (E 7) * — Analistas (E 7) * Quinta Categoría. — Auxiliares técnicos (E 8) *

Nuevo Grupo profesional	Antiguo Grupo profesional	Antigua categoría profesional y denominación (y escalón)
	Grupo segundo. Personal administrativo Subgrupo Administrativo	Tercera Categoría. — Jefes de Negociado (E 6) * — Programadores (E 6 y 7) * Cuarta Categoría. — Oficiales de primera (E 7) * — Operadores de ordenador (E 7 y 8) * Quinta Categoría. — Oficiales de segunda (E 8) * Sexta Categoría. — Auxiliares Administrativos (E 9A) *
	Grupo segundo. Personal administrativo Subgrupo Auxiliares de Oficina	Primera Categoría. — Inspectores de suministros (E 8) * — Encargados de almacén (E 8) *
	Grupo tercero. Personal operario	Primera Categoría. — Encargados de taller o grupos (E 6) * — Capataces (E 6) * — Inspectores de obras y acometidas (E 6) * Segunda Categoría. — Oficiales de primera (E 7) * — Conductores mecánicos de primera (E 7) * Tercera Categoría. — Oficiales de segunda (E 8) * — Conductores mecánicos de segunda (E 8) *
Grupo profesional 4	Grupo segundo. Personal administrativo Subgrupo Auxiliares de Oficina	Segunda Categoría. — Lectores-Cobradores (E 9B) Tercera Categoría.
	Grupo tercero. Personal operario	Cuarta Categoría. — Oficiales de tercera / Operadores (E 9A)
Grupo profesional 5	Grupo tercero. Personal operario	Quinta Categoría. — Peones especialistas (E 11) Sexta Categoría. — Peones (E 12)
	Grupo cuarto. Personal subalterno	Primera Categoría. — Conserjes (E 9A) Segunda Categoría. — 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

2016 SOLDATA TAULAK

Eskala	Oinarrizko soldata (€)	Mailaren osagarria (€)	Hirurtekoak (€)
02	2.572,05	1.223,63	68,90
03	2.449,02	1.174,42	68,90
03 A	2.325,95	1.125,19	68,90
03 B	2.058,02	1.010,00	68,90
04	1.807,82	917,94	68,90
05	1.529,30	806,54	55,86
06	1.391,68	751,48	49,34
07	1.275,11	704,86	49,34
08	1.183,64	668,27	49,34
9A	1.085,67	629,08	40,02
9B	1.005,52	597,02	40,02
10	1.064,60	620,65	40,02
11	1.038,71	610,29	40,02
12	952,89	575,96	40,02

ANEXO III

TABLAS SALARIALES 2016

Escalón	Sueldo base (€)	Complemento de nivel (€)	Trienios (€)
02	2.572,05	1.223,63	68,90
03	2.449,02	1.174,42	68,90
03 A	2.325,95	1.125,19	68,90
03 B	2.058,02	1.010,00	68,90
04	1.807,82	917,94	68,90
05	1.529,30	806,54	55,86
06	1.391,68	751,48	49,34
07	1.275,11	704,86	49,34
08	1.183,64	668,27	49,34
9A	1.085,67	629,08	40,02
9B	1.005,52	597,02	40,02
10	1.064,60	620,65	40,02
11	1.038,71	610,29	40,02
12	952,89	575,96	40,02

IV. ERANSKINA

INGURUMEN FAKTOREAREN PLUSA

Maila	Izena	Oharrak
I (9 puntu edo gehiago).	Operadorea Lehen mailako ofiziala 1. mailako ofizial elektromekanikoa 1. mailako ofizial elektrikoa 2. mailako ofizial elektromekanikoa 2. mailako ofizial elektromekanikoa	Lohien deshidratazioa (Galindoko HUA) Mantenimendu mekanikoa (Galindoko HUA) Ustiapena (Galindoko HUA) Op. Mantenimendu elektronikoa (Galindoko HUA) Op. Mantenimendu elektronikoa (Galindoko HUA) Op. Ponpaketa – biologikoa – labea (Galindoko HUA)

Maila	Izena	Oharrak
II (6 eta 8 puntu bitartean).	Lehen mailako ofiziala HUAko Zerbitzuburua Operadorea Laguntzaile teknikoa Zerbitzu-arduraduna Zerbitzu mekanikoko arduraduna 1. mailako ofizial elektronikoa Zerbitzu-arduraduna Bigarren mailako ofiziala	Op. Hornidura eta Mantenimendu mekanikoa (EUT) Txandako burua (Galindoko HUA) Ustiakuntza (Beteluriko EUT) Laborategia (Galindoko HUA) Saneamendu Sareen Ustiapena (0240) Lehen mailako hornidura sarearen mantenimendua Betearazpenaren mantenimendua (Galindoko HUA) Lehen mailako hornidura sarearen mantenimendua EUTetako elektromekanikoa
III (4 eta 5 puntu bitartean).	Maisu industrial 2. mailako ofizial elektromekanikoa Lehen mailako ofiziala 1. mailako ofizial elektronikoa Laborategiko analista Maisu kimikaria Zerbitzuko burua Horniduren ikuskatzailea Irakurle kobratzailea Iturgina Saneamenduko laguntzaile teknikoa	EUTetako elektromekanikoa Ustiapena (Beteluriko EUT) Sail Teknikoa (Galindoko HUA) Sail Teknikoa (Galindoko HUA) Saneamenduko Laborategia (Galindoko HUA) Saneamenduko Laborategia (Galindoko HUA) Isurketen teknikaria Bezeroekiko Harremanetarako Zuzendariordetza Bezeroekiko Harremanetarako Zuzendariordetza Bezeroekiko Harremanetarako Zuzendariordetza Ustiapena (Galindoko HUA) (0363)

ANEXO IV
PLUS DE FACTOR AMBIENTAL

Rango	Denominación	Observaciones
I (9 ó más puntos)	Operador Oficial de Primera Oficial 1.ª Electromecánico Oficial 1.ª Eléctrico Oficial 2.ª Electromecánico Oficial 2.ª Electromecánico	Deshidratación de fangos (EDAR Galindo) Mantenimiento Mecánico (EDAR Galindo) Explotación (EDAR Galindo) Op. Mantenimiento electrónico (EDAR Galindo) Op. Mantenimiento Eléctrico (EDAR Galindo) Op. Bombeo – biológico – horno (EDAR Galindo)
II (6 a 8 puntos)	Oficial de Primera Jefe de Servicio EDAR Operador Auxiliar Técnico Encargado de Servicio Encargado de Servicio mecánico Oficial 1.ª Electrónico Encargado de Servicio	Op. Mantenimiento mecánico Abastecimiento (ETAP) Jefe de Turno (EDAR Galindo) Explotación (ETAP Venta Alta) Laboratorio (EDAR Galindo) Explotación redes de Saneamiento (0240) Mantenimiento red primaria abastecimiento (0351) Mantenimiento ejecución (EDAR Galindo) (0313) Mantenimiento red primaria saneamiento (0350)
III (4 a 5 puntos)	Oficial de Segunda Maestro Industrial Oficial 2.ª Electromecánico Oficial de Primera Oficial 1.ª Electrónico Analista de laboratorio Maestro Químico Jefe de Servicio Inspector de Suministros Lector Cobrador Fontanero Asistente Técnico Saneamiento	Electromecánico ETAP's Electromecánico ETAP's Explotación (ETAP Venta Alta) Área Técnica (EDAR Galindo) Área Técnica (EDAR Galindo) Laboratorio Saneamiento (EDAR Galindo) Laboratorio Saneamiento (EDAR Galindo) Técnico Vertidos Subdirección Relaciones con Clientes Subdirección Relaciones con Clientes Subdirección Relaciones con Clientes Explotación (EDAR Galindo) (0363)

XVI. Hitzarmen Kolektiboaren Sinatzaileak, Enpresaren Alde-
tik eta Enpresa batzordearen aldetik

(III-263)

Firmantes del XVI Convenio Colectivo, por la Empresa, y por
el Comité de Empresa

(III-263)

**Punt Roma, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboa (hitzar-
men kodea zk. 48100171012012).**

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enple-
guko eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen
bidez ebazten da Punt Roma, S. L. enpresaren hitzarmen kolek-
tiboaren 2015eko soldaten berrikuspena erregistratu, gordailu egin
eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48100171012012).

**Convenio Colectivo de la Punt Roma, S.L. (código de con-
venio número 48100171012012).**

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Polí-
ticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas
Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito
de la revisión salarial 2015 del Convenio Colectivo de la Punt Roma,
S. L. (código de convenio número 48100171012012).