



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 acuerdo 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 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 acuerdo 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 22 de septiembre de 2021.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



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.

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 2020. Tendrá una duración de 3 años y será prorrogable por años naturales, si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación.

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

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

Artículo 2.— *Compensación y absorción*

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

En este último caso, se entenderían incorporadas automáticamente.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 3.— *Organización del trabajo***

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

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

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

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

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

2. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo profesional 1

Se incluye en este grupo al personal que en el desempeño de su trabajo requiere un alto grado de conocimientos profesionales que ejerce sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

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

Grupo profesional 2

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

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

Grupo profesional 3

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

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

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

Grupo profesional 4

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



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

Grupo profesional 5

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

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

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

3. 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 experiencia 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 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.

Artículo 4.1. — Adscripción del personal

1. El Consorcio expondrá en la intranet y en tablones la situación 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 profesional (grado y fracción).

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

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

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

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

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

6. Una vez resuelto el recurso por Gerencia, si este fuese desestimado, el personal afectado podrá reclamar ante la autoridad laboral competente. En caso de estimarse se procederá a efectuar las correcciones que correspondan.

7. Una vez firme la publicación efectuada, se mantendrá a disposición del personal en la intranet y tableros 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 cuestiones colectivas. Tratándose de problemas de carácter individual, aquéllas se podrán formular directamente a la Gerencia del Consorcio, verbalmente o por escrito, quien dará contestación de igual forma, en el plazo máximo de dos meses.

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

Artículo 6. – *Traslados de personal*

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

2. El traslado podrá realizarse:

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

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

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

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

5. En el supuesto de que las necesidades del servicio lo justifiquen por razones técnicas, organizativas o productivas y no se llegara al acuerdo a que se refiere el párrafo



anterior, podrá imponerse el traslado, salvo en el supuesto de que el personal afectado 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 gastos de traslado, tanto los propios, como de los familiares a su cargo o convivientes, así como de sus muebles y enseres.
- c) Abono de una gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su salario.
- d) Garantía de que conservará todos los conceptos económicos que venga percibiendo, salvo aquéllos que sean específicos de su anterior puesto de trabajo, que se respetarán con el carácter de gratificación personal.
- e) Determinación del plazo de incorporación al nuevo puesto, que no será inferior al de treinta días.
- f) Obligación del Consorcio de facilitar al personal afectado un préstamo de 50.018,95 €, 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 viniere desempeñando, si el Consorcio tuviera centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal y existiere en el mismo la correspondiente vacante. En este supuesto, el traslado tendrá carácter voluntario por solicitud del interesado.

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

- 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.

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.

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.

A estos efectos, el plazo señalado en el apartado 3 finaliza en la fecha en que se reincorpora el titular del puesto o la persona que lo provee con carácter definitivo, no teniendo la limitación de 6 meses del apartado 2.

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. 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.

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.

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:

Procedencia	Nueva situación	Reconocimiento de periodos evaluados
Escalón inmediato inferior, grado 1	Escalón inmediato superior, grado 0	Debe iniciar el proceso de evaluaciones.
Escalón inmediato inferior, grado 2	Escalón inmediato superior, grado 0	Computan al 50% los periodos de evaluación positiva posteriores a la consecución del grado 2.
Escalón inmediato inferior, grado 3	Escalón inmediato superior, grado 0	Computan los periodos de evaluación positiva posteriores a la consecución del grado 3.
Escalón inmediato inferior, grado 4	Escalón inmediato superior, grado 1	Debe iniciar el proceso de evaluaciones para el grado 2.

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 necesari-



rio 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.
- 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.

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

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

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 centros oficiales, disfrutando al efecto de los beneficios siguientes:

- a) A una adaptación de la jornada ordinaria de trabajo en orden a facilitar la asistencia a dichas clases.
- 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 no retribuido de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

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 3 y 4 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 y contrato de circunstancias de la producción

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.).

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

En las pruebas de selección participará el Comité de Empresa.

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.

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.

2. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse conforme a la legislación vigente, sin que la duración total del contrato y sus prórrogas puedan exceder de dicha duración máxima.

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:

- a) Turno de traslado.
- b) Turno de promoción.
- c) Turno de nuevo ingreso.

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.

— 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.

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.
- a) 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) 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. En los casos en los que personal fijo del Consorcio esté desempeñando puestos de superior escalón de manera temporal hasta su cobertura definitiva, se podrá efectuar nueva convocatoria interna de dichas vacantes que hubieran quedado desiertas previamente en las convocatorias reguladas en los artículos 19 y 20.

Este nuevo proceso selectivo interno se efectuará a partir del turno de promoción en el que pueda participar el personal adscrito temporalmente. Podrá participar todo el personal fijo que cumpla los requisitos establecidos para ese turno o para un turno preferente no convocado, pudiendo sustituirse el requisito de diferencia de escalones por la acreditación del grado 1 de desarrollo profesional en el escalón del puesto convocado.

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.

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

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

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

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 escalón correspondiente a la plaza vacante, continuando de igual manera con los suplentes. En el supuesto de que no hubiere empleados suficientes en el escalón, se suplirán sucesivamente, por los empleados del escalón inmediato superior o escalones sucesivos, aplicando el mismo criterio para su designación.

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

3. Los miembros del Tribunal deberán abstenerse de actuar, notificándolo al Gerente del Consorcio, y los aspirantes podrán recusarlos cuando concurra en ellos alguna de



las circunstancias contempladas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES COMUNES

Artículo 25.— Salario

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

Artículo 26.— Salario hora profesional

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

Artículo 27.— Pago del salario

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

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

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

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

**Artículo 28.— Sueldo base**

El Sueldo Base para el año 2020 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 2020 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.

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	161,93	323,89	471,52	619,16
03	182,90	365,79	446,76	527,72
03A	182,90	365,87	457,31	548,76
03B	207,06	414,08	505,55	597,01
04	205,57	411,17	618,20	825,26
05	210,71	421,44	524,22	627,01
06	124,12	248,25	353,60	458,97
07	88,19	176,38	238,44	300,49
08	90,48	180,95	225,04	269,14
9A	74,12	148,25	193,48	238,73
9B	134,76	269,52	314,76	360,00
10	35,93	71,86	108,93	145,99
11	19,59	39,17	57,13	75,10
12	64,92	129,86	139,65	149,45

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 2020 y en años sucesivos, en tanto la Comisión de Seguimiento no acuerde volver al sistema regulado en el apartado 1, se abonarán anualmente 2 gratificaciones extraordinarias que se percibirán en los meses de junio y diciembre y estarán conformadas únicamente por el Salario Base.

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

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

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

Artículo 34.— Dedicación exclusiva

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

02	1.015,55
03	776,04
3A	536,51
3B	536,51
04	481,53
05	481,53
06	428,20
07	428,20
08	371,51
9A	371,51
9B	371,51
10	318,19
11	318,19
12	318,19

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 superara el límite de 80 horas anuales.

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 2020 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 2020 a 2022 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*: 718,26 euros anuales.
- *Rango 2*: 497,26 euros anuales.
- *Rango 3*: 331,43 euros anuales.

Artículo 39.— Personal con jornada laboral a relevos

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

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

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

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

3. En lugar de la cantidad anterior, la compensación será de 178,55 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: 98,00 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 6,68 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 estable-



cida en el artículo 55.2, no permitiéndole optar entre las dos modalidades de jornada, percibirá por tarde efectiva trabajada un plus de 10,80 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.

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 12,56 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	248,66
00230/00162	Analista de Aplicaciones	315,54
00210	Operador de Ordenador	315,54

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 0,7169 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 0,7169 euros por cada toma, más el resultante del siguiente cuadro:

Existencia Contador	m ³ facturados	Importe euros
SI	1 a 100 m ³	0,019133 euros/m ³
SI	101 a 1.000 m ³	0,014593 euros/m ³
SI	1.001 a 10.000 m ³	0,010053 euros/m ³ + 15,15 euros
SI	10.000 en adelante	0,004972 euros/m ³ + 68,12 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.

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: 48,32 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 0,4585 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 14,63 euros diarias, si la inte-



rupción se realiza en el centro de trabajo y 17,34 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 5,95 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, entrañando 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 48,32 euros.

Cuando la llamada se produzca con menos de 24 horas de antelación y más de 12, en las condiciones antes indicadas, percibirá 24,15 euros.

Artículo 53.— Aplicación de pluses habituales a periodos vacacionales

Sin perjuicio de los pluses en los que ya se viene percibiendo, en los periodos vacacionales se percibirá la parte proporcional del promedio de lo devengado por los siguientes pluses regulados en el Convenio, siempre que se hayan venido percibiendo con carácter habitual en el semestre anterior: Plus de festivos (artículo 39), Plus de nocturnidad (artículo 40), Plus por conducción de vehículos del Consorcio (artículo 41), Plus de jornada partida obligatoria (artículo 42), Compensación por realización de relevos (artículo 50).

El cálculo de la retribución a abonar en vacaciones por los pluses antes mencionados se realizará promediando lo percibido en el semestre anterior y asignándole el valor proporcional al periodo vacacional.

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.

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 tres cuartos de hora de flexibilidad de adelanto y media hora 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 y cuarto.

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

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



Para poder hacer uso de dicha ampliación será preciso cumplir los requisitos previstos en el artículo 61.2.a) del convenio para poder solicitar reducción de jornada y contar con la autorización de Recursos Humanos, previa constatación de que la ampliación solicitada es compatible con la organización del trabajo establecida en su área.

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

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

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

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

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

Artículo 55.1.— Teletrabajo

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

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 trabajo distinta a la normal, se regulará en cada caso, por la normativa vigente para los diversos contratos de esta clase.

Artículo 57.— Control de horarios

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

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

Siempre y cuando la falta de puntualidad en la asistencia al trabajo no origine la incoación del correspondiente expediente disciplinario deberá recuperarse en la primera jornada laboral el tiempo de retraso.

Todas las faltas al trabajo deberán ser previamente justificadas. Sólo en caso de imposibilidad se admitirá la justificación posterior.

**Artículo 58.— Descanso**

El personal que realice jornada ininterrumpida de ocho horas disfrutará de un descanso de treinta minutos en la mitad de la jornada o en otra hora si imperativos de fuerza mayor lo impidieran.

Salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, deberán transcurrir al menos doce horas.

En el relevo continuado, deberá permanecer el personal en el desempeño de su trabajo, el tiempo necesario hasta su posible sustitución, si el cambio no se hubiese llevado a efecto puntualmente por el relevo entrante.

Artículo 59.— Calendario laboral anual

1. El calendario laboral se establecerá de acuerdo con la jornada de trabajo señalada en el artículo 55 y el calendario de fiestas que fije la autoridad laboral competente más la Fiesta Patronal y los días de Nochebuena y Nochevieja.

2. Se establecerán cuatro miniturnos anuales con motivo de las fiestas de Semana Santa-Pascua y Navidad

La Comisión de Seguimiento del Convenio fijará las fechas de los miniturnos.

El personal podrá disfrutar, a su elección, un turno en Semana Santa-Pascua y otro turno en Navidad con cargo a las vacaciones o ajustes de horarios por jornada irregular.

Se podrá acordar con el Director del Servicio correspondiente modificar las fechas de uno de los turnos, siempre que tales días queden señalados al mismo tiempo que el disfrute de las vacaciones.

3. Durante el último trimestre del año, la Jefatura de Personal confeccionará un calendario laboral para el personal con jornada laboral a relevos, de manera que el personal afectado por esa jornada, pueda conocer las fechas de su descanso semanal, fiestas y vacaciones.

Artículo 60.— Vacaciones

1. Todo el personal tendrá derecho cada año, a un período de vacaciones retribuidas de 22 días laborales, o la parte proporcional que corresponda, en el caso de no llevar trabajando en el Consorcio el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

2. Como norma general, las vacaciones deberán ser disfrutadas ininterrumpidamente. Sin embargo, de modo excepcional, podrán fraccionarse cuando lo exigiese las necesidades del servicio o la causa que fundamente la petición de fraccionamiento por parte del personal afectado estuviese justificada, pero en ningún caso, dicho fraccionamiento podrá ser superior a dos períodos.

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 65,50 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. Se analizará específicamente la forma de compensar perjuicios añadidos por el tiempo necesario para el retorno a su domicilio. Las controversias se analizarán por la Comisión de Personal.



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 185,34 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. A partir de 30 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 y permisos

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 naturales por matrimonio.
- b) Licencia por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de 126 días naturales en 2020, incluidos los días reconocidos por la seguridad social, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija.

Si el parto fuera múltiple, la licencia tendrá una duración limitada a 150 días naturales.

No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de licencia.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de esta licencia podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, esta licencia se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

- c) Licencia del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de doce semanas en 2020; dieciséis semanas para las licencias que se estén disfrutando en la fecha de la firma del Convenio; diecisiete semanas en 2021 y dieciocho semanas en 2022.

Esta licencia se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines



de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

- d) 2 días naturales por nacimiento de nietos.
- e) 5 días naturales 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).

Su disfrute se producirá de manera consecutiva desde el día del hecho causante o en el inmediato día hábil posterior en su caso, garantizando al menos 3 días hábiles de disfrute en el caso de la licencia de 5 días naturales.

- f) 5 días naturales 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, garantizando al menos 3 días hábiles de disfrute en el caso de la licencia de 5 días naturales.

- g) 1 día natural por matrimonio de hijos, padres, abuelos, suegros, hermanos, cuñados y nietos.
- h) 1 día natural por traslado de su domicilio habitual.

En los supuestos de los apartados anteriores d) a f), se ampliará el plazo en un día cuando el hecho que haya dado lugar a la licencia se produzca a una distancia entre 100 y 150 kilómetros de la residencia del personal afectado y de dos días si supera los 150 kilómetros.

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 hábil posterior en su caso, excepción hecha de los apartados a), b), c) d), g) y h) que serán en la fecha de sus efectos.

- i) El personal dispondrá de 24 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 médicas, 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.

No se aplicará el límite de 24 horas cuando la asistencia sea propia y al sistema sanitario público.

- j) 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, DNI, pasaporte, certificados y Registros en centros oficiales.
- Acompañamiento a parientes con minusvalía psíquica o física, hasta 2º 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 durante el año, la asistencia a reuniones con profesores del centro educativo en el que cursan estudios oficiales los hijos a cargo, siempre que no sea posible realizarla fuera de la jornada laboral.

- k) 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.
- l) El personal que acredite que se encuentra matriculado en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza relacionada con los trabajos que ejercita en el Consorcio, tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente.
- m) Todo el personal tendrá derecho a la reducción de la jornada normal en una hora, al comienzo o al final por lactancia de un hijo menor de 12 meses. Esta reducción se podrá acumular en jornadas completas de trabajo que se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización de la licencia por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o de la licencia del progenitor diferente de la madre biológica, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden las citadas licencias.

Este periodo se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

- 2. El personal podrá disfrutar asimismo de los siguientes permisos:
 - a) 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 quince años o persona discapacitada física, psíquica o sensorial, o familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo, podrá solicitar una sola vez al año, salvo supuestos de necesidad debidamente justificados, un permiso consistente en una reducción hasta un máximo de la mitad de la jornada ordinaria anual de trabajo, con la con-



siguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos, que se distribuirán de modo igual durante todos los devengos del año.

- b) 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 correturnos o en los días que en su turno haya correturnos y en defecto de éstos, en otro día que se determine para la correcta organización del servicio, por los responsables del departamento a que esté adscrito. Los 2 días restantes se podrán disfrutar a petición del interesado en otros periodos, siempre que no se afecte a la correcta organización del servicio.

En el caso del personal a turnos estos días se solicitarán con al menos dos meses de antelación. No obstante, en circunstancias especiales y garantizando el servicio podrán modificarse las fechas de disfrute.

Con carácter general, los 2 días a elección del personal no procede 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 trabajadores.

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

A partir de 2022 el personal a turno cerrado dispondrá de un día adicional de asuntos propios a disfrutar en días de correturnos con los mismos criterios antes señalados.

- c) El personal podrá solicitar tres permisos especiales al año sin sueldo, de un mínimo de 7 y un máximo de 14 días naturales consecutivos cada uno, siendo potestativo del Consorcio su concesión. En todo caso, será necesario contar, al menos, con un año de permanencia en el Consorcio, pudiendo requerirse al concesionario que acredite la necesidad del permiso.
- d) Excepcionalmente y por razones de enfermedad del trabajador o de su cónyuge o hijos que vivan a su cargo, se podrá conceder por el Consorcio permiso por un plazo máximo de un año sin retribución alguna.
- e) Permiso por cuidado de familiar muy grave. En casos realmente excepcionales, de enfermedad o accidente muy graves, en que además sea preciso atender al cuidado de un familiar de primer grado de consanguinidad (padres e hijos) o del cónyuge, que exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, el personal tendrá derecho a solicitar, con carácter retribuido, una reducción de hasta un 50% por el plazo máximo de un mes o del 100% durante un máximo de 15 días. La Comisión de Seguimiento de Convenio acordará los criterios y requisitos para la concesión de esta licencia.
- f) Permiso con retribución parcial. Como medida para posibilitar procesos de actualización profesional, así como para la mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral y de reducción de estrés, se podrá autorizar al personal laboral fijo que haya prestado un mínimo de cinco años de servicios efectivos en el Consorcio, el disfrute de un permiso con retribución parcial que abarcará un periodo de cinco años consecutivos, de los cuales en los cuatro primeros se prestará servicio a jornada completa, mientras que en el quinto año se disfrutará del permiso sin prestación de servicios. Durante los cinco años que abarca el permiso, el trabajador percibirá el ochenta por ciento de las retribuciones que le corresponderían por la prestación de servicios a jornada completa, con reducción proporcional de las cotizaciones sociales y los descuentos correspondientes.

La Comisión de Seguimiento de Convenio acordará las condiciones y requisitos para la concesión de este permiso.

- g) Reducción de jornada por reincorporación progresiva tras bajas de larga duración y por adaptación a la jubilación.



El personal que se reincorpore al servicio activo tras un periodo de baja por Incapacidad Temporal superior a 12 meses o en los que se acredite una recomendación médica de reincorporación progresiva, podrá acogerse a una reducción de jornada y salario de hasta un 50% por un periodo de hasta 6 meses. También podrá acogerse a esta reducción el personal con 58 años o más hasta su jubilación total.

3. Las referencias que en el presente artículo o cualquier otro se hacen al cónyuge, deberán entenderse también hechas a la persona que de hecho forme una pareja estable con el personal, siempre que esta condición resulte acreditada.

4. En todo caso para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras se tendrá en cuenta lo establecido en los textos refundidos de las leyes del Estatuto de los Trabajadores, Seguridad Social y normativa laboral específica a los supuestos contemplados.

Los periodos de licencias y permisos referidos en el presente artículo incluyen en su cómputo los establecidos como derecho de los trabajadores por la legislación aplicable, así como los reconocidos en su caso por la Seguridad Social, siempre que su hecho causante sea el mismo, con independencia de su denominación.

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 reingreso 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 reingreso dentro del límite de tiempo fijado, el personal tendrá derecho a ocupar plaza vacante en la que cumpla los requisitos establecidos para su desempeño en su escalón. Si no existiera vacante, el Consorcio se lo comunicará así, teniendo entonces el personal derecho a ocupar la primera vacante que se produzca.

7. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, si existiera vacante en la que cumpla los requisitos establecidos para su desempeño de escalón inferior al de la persona con excedencia, podrá optar éste entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante en su escalón. El personal que opte por la



incorporación al trabajo en plaza de inferior escalón no perderá su derecho a ocupar el puesto de trabajo que le corresponda cuando se produzca la primera vacante en la que cumpla los requisitos establecidos para su desempeño de su escalón.

8. El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

Artículo 62.2.— Excedencia por cuidado de hijos y familiares

1. Todo el personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, lo sea tanto por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

2. La excedencia contemplada en este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Si dos o 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 periodo 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 reintegro 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 reintegro, quedando extinguida la relación laboral.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN ASISTENCIAL Y BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 63.— *Personal en situación de baja*

El personal en situación de incapacidad laboral transitoria, maternidad, enfermedad profesional, accidente y accidente laboral, continuará percibiendo sus haberes durante su permanencia en esta situación, con las limitaciones legales establecidas en cada momento.

En caso de falta de asistencia por enfermedad, deberá comunicarse ésta en las primeras horas de la jornada de trabajo a 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.

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 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.

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 2020 a 2023, 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:

- *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.

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*: 24,70 euros.
- *Por hijo*: 13,00 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.

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*: 303 euros.
- *Natalidad y Adopción*: 303 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 404 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.



		Euros
Grupo A:	Guardería y Educación Infantil (0 a 6 años)	97,46
Grupo B:	Estudios Primarios (1.º a 6.º)	118,83
Grupo C:	Estudios Secundarios (1.º, 2.º y 3.º de ESO) *	129,45
Grupo D:	4.º ESO, LOGSE ** y FP	139,36
Grupo E:	Enseñanzas universitarias de Grado, Master y Doctorado conducentes a la obtención de los correspondientes títulos oficiales (artículos 9, 10 y 11 RD 1393/2007)	214,57

Se exigirá justificante en todos los casos.

En aquellos casos en que el cónyuge trabaje por cuenta ajena en empresa y organismo distinto al Consorcio, deberá presentar junto a la solicitud de ayuda, certificación de no percibir cantidad alguna para este concepto.

Las solicitudes se presentarán a la Gerencia entre el 1 de septiembre y el 30 de octubre, procediéndose a su abono antes del 15 de diciembre.

Por la Comisión de Seguimiento del Convenio se estudiará la adaptación de las ayudas previstas en este artículo a las modificaciones legales que se produzcan en el sistema de titulaciones oficiales.

Artículo 74.— Ayuda para adquisición de vivienda habitual

1. Se concederán ayudas para la adquisición de vivienda habitual por importe de 12 mensualidades del sueldo base del escalón 5, a reintegrar sin interés, en 136 pagas. 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 interes

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.

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 sobrepasen 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 la indemnización contratada será de 39.889,12 euros por muerte natural, que se duplicará en el supuesto de muerte por accidente y se triplicará en el supuesto de muerte por accidente de circulación.

Durante 2021, con efectos a partir de la actualización de la póliza, el importe de la indemnización por muerte natural será de 45.000. En 2022 dicho importe será de 50.000 euros. Dichos importes se duplicarán en el supuesto de muerte por accidente y se triplicarán en el supuesto de muerte por accidente de circulación.

Por la Comisión de Seguimiento del Convenio se podrán estudiar fórmulas alternativas que puedan mejorar las prestaciones.

Artículo 77.— Agrupación cultural y deportiva

Al objeto de atender y apoyar la realización de actividades de índole social, cultural y recreativa de los trabajadores de la plantilla, el Consorcio seguirá financiando las actividades propias de esta agrupación.

El Comité de Empresa designará tres representantes, para formar parte de su Junta Directiva.

Artículo 78.— Seguridad y salud en el trabajo

1. En todo lo concerniente a Salud Laboral, se estará a lo dispuesto en la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, dotando la Empresa al Servicio de Prevención, Comité de Seguridad y Salud, así como a los Delegados de Prevención de los medios necesarios para llevar a cabo la importante labor encomendada en esta materia. Los Delegados de Prevención no tendrán que ser necesariamente miembros del Comité de Empresa.

El Consorcio adoptará, respecto a la prevención de riesgos laborales, cuantas disposiciones y medidas sean pertinentes para dar el debido cumplimiento a las normas y preceptos legales de general aplicación, todo ello conforme a la especial naturaleza y características de los trabajos que se realizan en sus distintas instalaciones.

2. El Consorcio se obliga a poner al alcance de su personal los medios necesarios para que este pueda ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de seguridad y salud.

3. El personal del Consorcio extremará 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. 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 estos 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 consiguiendo 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 11/1985 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.

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.
- *Cursos del IVAP*: son aquellos organizados por el IVAP con las siguientes variantes:
 - Cursos intensivos en régimen de internado, o cursos intensivos de 5 horas diarias, de lunes a viernes.
 - Cursos en módulos de 2 horas diarias.
 - Cursos específicos tendentes a fomentar el uso del euskera en el trabajo, proporcionando herramientas de trabajo e instrumentos de consulta al personal, a fin de facilitar el desempeño bilingüe de las funciones del puesto de trabajo. Estos cursos versarán sobre temas como la simplificación del lenguaje administrativo, redacción y corrección de textos, técnicas de escritura, el discurso oral, etc.
- *Módulos específicos*: son módulos que se imparten en las dependencias del Consorcio y cuya finalidad es convertir el euskera en lengua de trabajo.
- *Multimedia*: La formación lingüística mediante sistemas de autoaprendizaje se posibilitará subsidiariamente únicamente en aquellos supuestos en los que existan motivos probados que impidan la asistencia normal y continuada a las clases de carácter presencial.

La asistencia a estos cursos de euskera supone la compensación por tiempo de trabajo conforme a lo indicado en el apartado a). En consecuencia, las faltas de



asistencia y puntualidad a los cursos, deberán ser justificadas ante la Subdirección de Recursos Humanos.

Se tramitarán las contrataciones de sustitución que se consideren oportunas, en función de las autorizaciones concedidas para los cursos de euskera en horario laboral.

Las personas interesadas dirigirán las solicitudes para cursos de euskera a la Subdirección de Recursos Humanos que, a su vez, las tramitará ante el Gerente para su resolución conforme a los criterios establecidos.

Los Departamentos garantizarán que quienes estén matriculados en los cursos de euskera adecuan sus vacaciones al calendario de los mismos, de suerte que no se produzcan ausencias.

El Consorcio garantizará la máxima difusión y publicidad de los cursos, que se articulará a través de anuncios y comunicaciones.

d) Euskaldunización bajo el principio de esfuerzo compartido.

Al personal que, con independencia del perfil lingüístico que tenga asignado su puesto de trabajo, realice cursos de euskera fuera de la jornada laboral, le serán sufragados por el Consorcio, los gastos de matrícula y, en su caso, los de estancia en internado. La continuidad en este régimen estará condicionada al logro de cierto nivel de aprovechamiento que, en su caso, será fijado y contrastado con su plan de formación individualizado. Las prioridades para atender a estas demandas dentro de los límites presupuestarios del Consorcio serán las recogidas en el apartado b).

Asimismo, aquellas personas que realizaran cursos de euskera fuera del horario laboral de al menos 2 horas diarias de duración, u optaran por asistir a un curso en régimen de internado fuera de su jornada laboral, se les reconocerá derecho a disfrutar un permiso retribuido, con independencia del abono de gastos, en su caso, en los términos del párrafo anterior. Este permiso se reconocerá también para los cursos de la Escuela Oficial de Idiomas, aunque su duración fuera inferior a las dos horas diarias. La duración de este permiso será la establecida en el apartado a).

En el caso de asistencia a cursos intensivos de verano, se compensará, como máximo la asistencia a tres semanas de curso al año. Las compensaciones se harán según el calendario laboral del Consorcio, es decir, se compensarán únicamente los días laborables.

La concesión de este permiso estará condicionada al logro de cierto nivel de aprovechamiento conforme a su plan de formación individualizado. Para los estudios realizados en la Escuela Oficial de Idiomas dicho aprovechamiento será el resultado de aprobado en las pruebas de los cursos correspondientes.

No cabrá la concesión de este permiso hasta tanto, una vez finalizado cada curso, se proceda a trasladar la información correspondiente al cumplimiento de los criterios de aprovechamiento en relación con cada persona.

En todo caso se subordinará a las necesidades del servicio el régimen de disfrute de las compensaciones.

CAPÍTULO X PLAN DE IGUALDAD

Artículo 84. — Plan de igualdad

1. El Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia, continuará con las tareas de implementación y desarrollo de su Plan de Igualdad en la empresa.

A tal fin se profundizará en la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán ser negociadas



y acordadas con 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 lo establecido en el Estatuto del Empleado Público, así como con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 87.— Graduación de faltas

Toda falta cometida por el personal se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia 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.
- 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 establecidas en el Estatuto del Empleado Público, así como las siguientes:

- Más de 20 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o 30 durante un año.
- Dedicarse a actividades que el Consorcio hubiera declarado incompatibles en este Convenio Colectivo.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.
- Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados del Consorcio, o revelar a extraños al mismo datos de reserva obligada.
- Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.
- Abandonar el trabajo en puesto o situación de responsabilidad, sin justificación.
- La agresión hacia compañeros, superiores, subordinados, usuarios o terceros relacionados con el trabajo.
- El acoso laboral en el trabajo.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya sido sancionada dentro de un semestre.
- El hurto o robo, tanto al Consorcio como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

Artículo 91.— Procedimiento sancionador. Facultades

Corresponde al Consorcio, a través del Comité Directivo, la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio, conforme a los principios de legalidad y tipicidad, irretroactividad de las disposiciones sancionadoras desfavorables y retroactividad de las favorables a los presuntos infractores, proporcionalidad de infracciones y sanciones así como de su aplicación, culpabilidad y presunción de inocencia.

Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento de las instancias oportunas judiciales.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá la comunicación por escrito al personal afectado, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Para la determinación de la mayor o menor falta, así como para graduar la sanción a imponer, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Naturaleza de la falta y las circunstancias concurrentes.
- Grado de participación de los implicados y su responsabilidad.
- Perjuicios ocasionados a la entidad y a los usuarios y/o terceros y/o compañeros de trabajo.
- Reiteración o reincidencia

El Consorcio dará cuenta a los representantes del personal de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Artículo 92.— Faltas leves

Las sanciones por faltas leves que no lleven aparejada la suspensión de empleo y sueldo se impondrán por la Gerencia del Consorcio mediante escrito razonado en un



solo acto. En el plazo de 5 días hábiles el personal afectado podrá formular las alegaciones que considere convenientes en su defensa, que serán aceptadas o denegadas por escrito en un plazo de 5 días hábiles, considerándose aceptadas si así no se hiciese.

La imposición de una sanción por falta leve que lleve aparejada la suspensión de empleo y sueldos se realizará mediante el procedimiento utilizado para las faltas graves y muy graves.

Artículo 93.— Faltas graves y muy graves

Para las faltas leves con sanción de suspensión de empleo y sueldo y para las faltas graves y muy graves deberá tramitarse siempre un expediente disciplinario, conforme a los principios de audiencia al interesado, eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de los presuntos responsables.

Cuando el personal que desempeñe cargos sindicales o representativos comenta alguna falta, el expediente sancionador se tramitará de conformidad con lo legalmente establecido.

Artículo 94.— Fase de incoación

La incoación del expediente disciplinario deberá ser ordenada por 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.

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 previstas en el Estatuto del Empleado Público, así como 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:*

- Las previstas en el Estatuto Básico del Empleado Público para estas faltas, así como:
 - 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 adquiriera 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 y de las sanciones serán los establecidos en el Estatuto del Empleado Público.

Los plazos de prescripción de las faltas 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.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del personal expedientado o salvo pactos inter-partes.

Artículo 100.— Cancelación

Con excepción de la amonestación verbal, de todas las faltas quedará constancia en los expedientes personales. No obstante, se cancelarán a los 6 meses las leves (las de



puntualidad al finalizar 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

Disposición Adicional 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.

Disposición Adicional Segunda

Se creará una Comisión Paritaria de Seguimiento y Resolución 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.

Disposición Adicional Tercera

Aquel personal fijo de plantilla a fecha 31 de diciembre de 2000 que no pueda acogerse a la jubilación anticipada vinculada al contrato 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 (Artículo 31 Convenio Colectivo).
- Dedicación exclusiva (si se percibió en los últimos 5 años).
- Complemento de Antigüedad.
- Trienios.
- Prima de productividad (tomando la media de los últimos 12 meses).
- Pluses (tomando la media de los últimos 12 meses).
- Complemento de Grado.

Las citadas mensualidades no incluirán las horas extraordinarias, las compensaciones por almuerzo y por reducción de descanso del mediodía, las dietas y los gastos de desplazamiento.

Si hay personal que no pudiera ser sustituido por un relevista al cumplir los 64 años, por causas a él no imputables, se considerará 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.

Disposición Adicional 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 concurra dicha circunstancia, un premio económico por una sola vez de cuantía igual al 25% de la retribución percibida por el beneficiario en el año inmediato anterior, sin que se considere a estos efectos la antigüedad reconocida por servicios prestados a otros organismos.

Aquel personal que se acoja a la jubilación parcial vinculada al contrato de relevo, podrá optar entre percibir dicho premio —la parte proporcional devengada del mismo— en el momento de la jubilación parcial, o bien percibirlo al momento de su jubilación total en cuyo caso, se le calculará este premio teniendo en cuenta sus retribuciones como si hubiera estado en activo a tiempo completo.



Esta última fórmula será igualmente aplicable al personal que tengan reducida su jornada por guarda legal en el año inmediato anterior al cumplimiento de los 25 años de servicios efectivos en la plantilla.

No obstante, en los casos de jubilación total e incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez y muerte y siempre que los años de servicio antes aludidos sean quince o más, el personal afectado percibirá un premio económico en cuantía igual al uno por ciento de la retribución que hubiera percibido trabajando a tiempo completo el año inmediato anterior, por cada año de servicio prestado.

Se reconoce el derecho a los trabajadores en plantilla a 31 de diciembre de 2000 a la percepción del Premio de Vinculación devengado hasta los 65 años cuando el período de 15 años para su percepción se cumpla dentro del año natural siguiente a la fecha de cumplir 65 años, y siempre que ello esté condicionado a la solicitud de jubilación parcial vinculada a un contrato de relevo.

Lo señalado en esta Disposición es un derecho adquirido por el personal que ya venía devengando este concepto porque así se recogía en convenios colectivos anteriores.

En virtud de lo negociado en el X Convenio Colectivo este derecho se anuló para el personal con ingreso posterior al 31 de diciembre de 2000.

Disposición Adicional Quinta

Acuerdo de renovación de plantilla y creación de empleo

1. Todas las vacantes que se generen durante la vigencia de este convenio, derivadas de jubilaciones forzosas, jubilaciones definitivas al finalizar los contratos a tiempo parcial, prejubilaciones, bajas por fallecimiento u otras causas y siempre que legalmente sea posible, deberán ser cubiertas de forma definitiva dentro del siguiente semestre a hacerse efectivas, adoptándose las medidas necesarias para que el proceso de su cobertura de comienzo transcurridos veinte días de haberse producido, en el mismo puesto o en otro que tenga mayor prioridad, para lo cual la Comisión de Seguimiento del Convenio se reunirá al menos una vez cada tres meses a fin de realizar un control efectivo del cumplimiento de este acuerdo.

2. Durante la vigencia de este convenio, el Consorcio, con respeto a las limitaciones legales aplicables, procederá a la creación de nuevas plazas derivadas de necesidades de personal motivadas tanto por la incorporación de nuevos municipios al Consorcio y por la reorganización de los servicios. Asimismo, se establecerán los mecanismos legalmente permitidos para la consolidación progresiva del personal temporal que desempeñe puestos de carácter estructural dotados presupuestariamente e incluidos en la Relación de Puestos de Trabajo, convocando a tal efecto las Ofertas de Empleo Público precisas.

3. Los criterios de gestión de las Bolsas de Trabajo serán informados por la Comisión de Personal. Asimismo, la representación de los trabajadores será informada de las contrataciones que se realicen como consecuencia de la gestión de Bolsas de Trabajo y de los criterios aplicados.

Disposición Adicional Sexta

El personal integrado en el antiguo grupo Segundo de Personal administrativo, Subgrupo Administrativo, Categoría Sexta, de Auxiliar Administrativo/a (Escalón 9-A) se integra en el nuevo Grupo Profesional 3, en el Puesto Tipo Técnico/a Especialista, pasando a ser denominado en la Relación de Puestos de Trabajo como Administrativo/a.

La adquisición del Grado 2 del Escalón 9-A conforme a los criterios y requisitos establecidos en el artículo 14 del Convenio supone en el caso del personal Administrativo el reconocimiento del Escalón 8, grado 0, a todos los efectos.

**Disposición Adicional Séptima**

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 y
- 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.

Disposición Adicional Octava

Con efectos a partir de 2021, el personal de Laboratorio Analista de Laboratorio y Maestro Químico se integra en el puesto tipo Técnico/a Superior de Laboratorio, con el escalón que tuviera reconocido. El personal del escalón 07 adquirirá el Escalón 06, grado 0, a todos los efectos, al cumplir los siguientes requisitos:

- Adquisición del Grado 1 del Escalón 07 conforme a los criterios y requisitos establecidos en el artículo 14 del Convenio y
- Acreditación de haber adquirido la cualificación en nivel experto precisas para desempeñar los procesos clave asignados al área del Laboratorio a la que se encuentre adscrito/a, lo que supone estar cualificado para ejecutar los procesos de forma autónoma, resolver problemas y cualificar a nuevos especialistas en los procesos clave.

Disposición Adicional Novena

Con efectos 1 de enero de 2020, se sustituye el beneficio social consistente en el servicio de autobús a Galindo por el incremento de las cuantías asignadas a las Ayudas sociales y sanitarias, reconociendo no obstante a título individual a los trabajadores con número de orden 0216, 0299, 0330, 0339, 0381 y 0509, como únicos beneficiarios reales del servicio de autobús, el derecho a percibir una ayuda anual de 500 Euros para el transporte a dicho centro de trabajo, que se abonará en proporción mensualmente. Este derecho se mantendrá en tanto sus perceptores no modifiquen su centro de trabajo.

El presupuesto anual sobrante del beneficio social del autobús suprimido se aplicará a las ayudas sociales y sanitarias del artículo 71.1 del Convenio.

Asimismo, se reconoce al personal citado en el primer párrafo el derecho a percibir un tanto alzado de 1000 Euros cada uno, equivalente a dos ejercicios precedentes en que no tuvieron la prestación del servicio.

Disposición Adicional Décima

Sin perjuicio de las medidas articuladas en el Convenio, por el Consorcio se desarrollará un plan para que el personal a turno cerrado pueda salir de dicho régimen de jornada, evitando superar los 20 años de permanencia, salvo voluntad expresa del personal afectado. Dicho plan se presentará en la Comisión de Seguimiento del Convenio en todo caso con anterioridad a la finalización de la vigencia de este Convenio.

**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.

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.
- 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.

Titulado/a 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.

Titulado/a de Grado 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.
- 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.

Titulado/a de Grado

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 relacionadas 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.
- 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 - Técnico/a Superior de Laboratorio

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 2.º 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.

El puesto será de Técnico/a Superior de Laboratorio cuando sus funciones específicas estén referidas a Laboratorio.

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. En el caso del personal de Laboratorio, tendrá asignado el Escalón retributivo 7 o 6 en función del grado de desarrollo profesional alcanzado, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Octava.

*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.

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 multicopista, 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.

*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:

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) *
		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) *
	Grupo segundo. Personal administrativo Subgrupo Administrativo	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) *



Nuevo Grupo profesional	Antiguo Grupo profesional	Antigua categoría profesional y denominación (y escalón)
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.

**ANEXO III
TABLAS SALARIALES 2020**

Escalón	Sueldo Base (€)	Complemento de nivel (€)	Trienios (€)
02	2.779,94	1.322,54	74,47
03	2.646,97	1.269,34	74,47
03 A	2.513,95	1.216,14	74,47
03 B	2.224,36	1.091,63	74,47
04	1.953,94	992,13	74,47
05	1.652,90	871,74	60,37
06	1.504,17	812,21	53,32
07	1.378,17	761,84	53,32
08	1.279,31	722,28	53,32
9A	1.173,42	679,93	43,26
9B	1.086,80	645,28	43,26
10	1.150,65	670,82	43,26
11	1.122,67	659,62	43,26
12	1.029,91	622,52	43,26

**ANEXO IV
PLUS DE FACTOR AMBIENTAL**

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