

XIII CONVENIO COLECTIVO

2006-2007

Bilbao, 29 de mayo de 2006

XIII CONVENIO COLECTIVO

CAPITULO I	EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO.....
Artículo 1º	Ambito de aplicación.....
Artículo 2º	Compensación y absorción.....
CAPITULO II	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
Artículo 3º	Organización del trabajo
Artículo 4º	Modificación de escalones retributivos
Artículo 5º	Peticiones, quejas y reclamaciones
Artículo 6º	Traslados de personal.....
Artículo 7º	Cambio de centro de trabajo
Artículo 8º	Cambio de puesto de trabajo
Artículo 9º	Permutas
Artículo 10º	Ceses
Artículo 11º	Despido improcedente
Artículo 12º	Trabajos de categoría superior
Artículo 13º	Trabajos de categoría inferior
Artículo 14º	Comisión paritaria para el estudio y adecuación de los puestos de trabajo.....
Artículo 15º	Consolidación retribuciones
Artículo 16º	Capacitación profesional.....
Artículo 17º	Creación y sustitución de puestos de trabajo
CAPITULO III	SELECCIÓN DE PERSONAL
Artículo 18º	Principios generales.....
Artículo 19º	Turno de traslado.....
Artículo 20º	Turno de promoción.....
Artículo 21º	Turno de nuevo ingreso
Artículo 22º	Libre contratación
Artículo 23º	Libre designación.....

Artículo 24º	Composición de los tribunales
CAPITULO IV	RETRIBUCIONES COMUNES
Artículo 25º	Salario
Artículo 26º	Salario hora profesional
Artículo 27º	Pago del salario
Artículo 28º	Sueldo base
Artículo 29º	Antigüedad.....
Artículo 30º	Gratificación voluntaria.....
Artículo 31º	Otras gratificaciones
Artículo 32º	Plus del 15%
Artículo 33º	Gratificación o pagas extraordinarias
Artículo 34º	Dedicación exclusiva.....
Artículo 35º	Horas extraordinarias.....
Artículo 36º	Complemento salarial
Artículo 37º	Incremento salarial.....
CAPITULO V	RETRIBUCIONES POR PUESTO DE TRABAJO
Artículo 38º	Plus de penosidad
Artículo 39º	Personal con jornada laboral a relevos
Artículo 40º	Plus por nocturnidad
Artículo 41º	Plus por conducción de vehículos del Consorcio
Artículo 42º	Plus por prolongación de jornada.....
Artículo 43º	Retenes vinculados a los planes de emergencia del CABB
Artículo 44º	Pluses por actividades especiales.....
Artículo 45º	Incentivos.....
Artículo 46º	Personal atención al público
Artículo 47º	Salidas de carácter urgente
Artículo 48º	Viajes y desplazamientos.....
Artículo 49º	Compensación por almuerzo y por reducción del descanso del mediodía
Artículo 50º	Compensación por realización de relevos.....
Artículo 51º	Quebranto de moneda
Artículo 52º	Centro de cálculo

Artículo 53º	Viviendas para vigilantes de instalaciones
Artículo 54º	Dietas
CAPITULO VI	JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS
Artículo 55º	Jornada de trabajo
Artículo 56º	Trabajos de duración distinta a la jornada normal
Artículo 57º	Control de horarios
Artículo 58º	Descanso
Artículo 59º	Calendario laboral anual
Artículo 60º	Vacaciones
Artículo 61º	Licencias
Artículo 62º	Excedencias
CAPITULO VII	REGIMEN ASISTENCIAL Y BENEFICIOS SOCIALES.....
Artículo 63º	Personal en situación de baja
Artículo 64º	Incapacidad permanente total
Artículo 65º	Jubilación total anticipada
Artículo 66º	Jubilación parcial simultánea con un contrato a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo.....
Artículo 67º	Jubilación forzosa
Artículo 68º	Sistema de previsión social complementaria.....
Artículo 69º	Ayuda a disminuidos físicos o psíquicos
Artículo 70º	Asignación familiar.....
Artículo 71º	Bolsa de vacaciones
Artículo 72º	Concesión de ayudas nupcialidad, natalidad y adopción plena de menores.....
Artículo 73º	Ayudas de estudios.....
Artículo 74º	Ayuda para adquisición de vivienda habitual.....
Artículo 75º	Concesión de anticipos sin interés
Artículo 76º	Seguro de vida y accidentes
Artículo 77º	Agrupación cultural y deportiva
Artículo 78º	Comité de seguridad y salud laboral
Artículo 79º	Comisión de personal

CAPITULO VIII	COMITÉ DE EMPRESA Y CENTRALES SINDICALES
Artículo 80º	Comité de Empresa
Artículo 81º	Centrales sindicales
Artículo 82º	Agrupaciones de no afiliados
CAPITULO IX	EUSKALDUNIZACION Y ALFABETIZACION
Artículo 83º	Normalización del uso del euskera.....
DISPOSICIONES ADICIONALES	
PRIMERA
SEGUNDA
TERCERA
CUARTA
QUINTA.	Acuerdo de renovación de la plantilla y creación de empleo
ANEXO.	Tablas salariales año 2006.....



XIII CONVENIO COLECTIVO

En Bilbao, a 25 de mayo de 2006

INTERVIENEN

De una parte el **CONSORCIO DE AGUAS BILBAO BIZKAIA**, CIF nº P - 480005 - C, con domicilio a estos efectos en Bilbao, calle San Vicente 8, Edificio Albia I, 4º planta:

- D. Pedro María Barreiro Zubiri.
- D. Juan Antonio Hernando Gracia
- D. Rafael Uribe Larrauri
- D. Xabier Orue Moro
- D. Luis Alberto Zarzosa Uranga

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

- Dña. Concepción Jiménez de la Asunción
- D. Paulino Colmenero Ares
- D. Iñigo Azkarate Maturana
- D. Alfredo Madina Jugo
- D. Jose Antonio Bilbao Ibarra
- D. Jose I. Perez Bonatxea

EXPONEN

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

Que las partes han decidido firmar un pacto o acuerdo en el entendimiento que su contenido resulta eficaz para regular las condiciones de trabajo del personal del **CONSORCIO DE AGUAS BILBAO BIZKAIA**.

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



CAPITULO I

EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO

ARTÍCULO 1º- AMBITO DE APLICACIÓN

A) Personal

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

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

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

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

B) Territorial

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

C) Temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día primero de enero de 2006. Tendrá una duración de 2 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.

ARTICULO 2º. COMPENSACION Y ABSORCION

Todas las mejoras, tanto socio-económicas como de tipo normativo que por disposiciones legales pudieran aparecer durante la vigencia de este Convenio, 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.



CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 3º. 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 la mecanización 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.

ARTICULO 4º. MODIFICACION DE ESCALONES RETRIBUTIVOS

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

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

ARTICULO 5º. 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.

ARTICULO 6º. TRASLADOS DE PERSONAL

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.

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.



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

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

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 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 quince 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 41.515,53 €, 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.

La facultad de imponer el traslado forzoso, únicamente podrá ejercerla el Consorcio, con el personal que lleve a su servicio menos de ocho años y tan sólo una vez a cada uno de ellos.

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.



En los traslados forzosos se seguirá un orden de preferencia, teniendo en cuenta los siguientes conceptos:

- a) Antigüedad en el Consorcio.
- b) Situación familiar (número de familiares a su cargo)
- c) Proximidad de la residencia.

ARTICULO 7º. 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 Kms. 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 quince 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 nivel 7, se entiende que ésta será equivalente al sueldo base atribuido a dicho escalón, multiplicado por 1,40.

ARTICULO 8º. 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 categoría.

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, siete días,



salvo en los casos de sustitución necesaria y mientras duren las circunstancias que la motivaron.

- b) Garantía de que éste conservará todos los conceptos económicos que venga percibiendo, salvo aquellos que sean específicos del anterior puesto de trabajo, que se respetarán con el carácter de gratificación personal.
- c) Que dicho cambio no suponga menoscabo en su actividad profesional.

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

ARTICULO 9º. 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.

ARTICULO 10º. 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) 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 que desee cesar voluntariamente, estará obligado a ponerlo en conocimiento del Consorcio con los siguientes plazos de preaviso:
 - Grupo primero: Dos meses
 - Grupo segundo: Un mes
 - Grupos tercero y cuarto: 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.

ARTICULO 11º. 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 incluido en su nómina mecanizada, no siendo aplicable, en ningún caso, a aquel personal que no se halle en esta situación.

ARTICULO 12º. TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR

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

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

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

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

4. 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 de la categoría superior que hubiera estado realizando, sin que ello suponga la creación de un puesto de trabajo de dicha categoría.

5. Cuando la asignación de trabajos de superior categoría 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 19ª en cuanto a la valoración de méritos y propuesta de adjudicación por parte de la Comisión de Personal.



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

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

Queda derogado el artículo 63 del Reglamento de Régimen Interior del Consorcio

ARTICULO 13º. TRABAJOS DE CATEGORIA INFERIOR

Si por necesidad justificada y siempre que el trabajo de categoría inferior a cubrir no lo pueda realizar otro personal, podrá destinarse al personal a realizar misiones de categoría profesional 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 categoría de origen, no debiendo permanecer en esta situación, más de treinta días consecutivos o sesenta alternos en el transcurso de un año.

ARTICULO 14º. COMISION PARITARIA PARA EL ESTUDIO Y ADECUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Se constituirá una Comisión Paritaria para el estudio y la adecuación de las diversas categorías profesionales del Consorcio que teniendo en cuenta las especificidades propias del CABB homologue el escalafón actual al existente en las Administraciones Públicas Vascas.

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

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

ARTICULO 15º. CONSOLIDACION DE RETRIBUCIONES

El personal que lleve cinco años de servicios efectivos en el CABB, 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 CABB, 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 categoría o nivel profesional, con respecto al que tuviese en el momento de su incorporación en el CABB.

Si, con posterioridad a la consolidación (semi-consolidación), se produjese, por cualquier



motivo, una subida de la categoría o nivel profesional, 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 categorías 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.

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.

ARTICULO 16º. CAPACITACION 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.

A lo largo del 2006, el CABB diseñará y pondrá en marcha un plan de formación y capacitación que posibilite 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.

ARTICULO 17º. CREACION Y SUSTITUCION 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.

Semestralmente el Comité de Empresa será informado de la evolución de las vacantes de la plantilla.



CAPITULO III

SELECCIÓN DE PERSONAL

ARTÍCULO 18º. PRINCIPIOS GENERALES

- a) La provisión de los puestos de trabajo vacantes se realizará teniendo en cuenta los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.
- b) 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.
- c) El orden de provisión de vacantes, salvo para los puestos de trabajo de libre designación y libre contratación, será el siguiente:

1º Turno de traslado

2º Turno de promoción

3º Turno de nuevo ingreso

- d) 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.

ARTÍCULO 19º. 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) Pertener al mismo grupo, categoría y escalón del puesto convocado.

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

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

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

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



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

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

f) Cuando la convocatoria por este turno se realice como consecuencia de la jubilación parcial del personal vinculada a un contrato de relevo, será requisito para poder optar asimismo ocupar un puesto de trabajo similar al del puesto convocado, según se señale en la convocatoria correspondiente.

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 propios de la misma área de conocimientos del puesto ofertado durante al menos dos años, quienes obtendrán la calificación de apto en este apartado.

b) Valoración del trabajo desempeñado.

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

c) Experiencia.

- Experiencia en el Consorcio en funciones iguales a las del puesto de trabajo convocado: 1 punto por año o fracción que resulte por mes trabajado, sobre un máximo de 10 puntos.
- Experiencia fuera del Consorcio en funciones iguales a las del puesto de trabajo convocado: 0.25 puntos por año o fracción que resulte por mes trabajado, sobre un máximo de 2 puntos.

Las contrataciones a tiempo parcial tendrán la reducción porcentual correspondiente en la cuantificación de los periodos a valorar. Asimismo, cuando la experiencia acreditada guarde relación 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 masteres, 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: 0,30 puntos para turno cerrado y 0,20 puntos en el caso de turno abierto, por año completo o fracción que resulte por mes trabajado, a partir de 12 años de trabajo a relevos, con un máximo de 4 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 la categoría profesional del puesto convocado, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.

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

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

5. 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 20º. TURNO DE PROMOCION

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 concurran 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.

En el turno de promoción, segunda convocatoria el sistema de selección será mediante concurso-oposición, al que se añadirá la previsión del artículo 27 del Reglamento de Régimen Interior.

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 como personal laboral fijo en el desempeño de puestos de trabajo del escalón desde el que opta a la promoción.

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

- pertenecer al mismo grupo que el puesto convocado.
- pertenecer a la misma categoría profesional o a la inmediata inferior a la del puesto convocado.
- pertenecer al escalón inmediato inferior.

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

- Ser titular de un puesto de trabajo con una diferencia no mayor de 2 escalones con el del puesto convocado. A estos exclusivos efectos se tendrá en cuenta la consolidación de retribuciones según lo establecido en el artículo 15.
- No poder optar al puesto por el turno de traslado o por el de promoción en primera convocatoria.

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

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

3. Cuando la convocatoria por este turno se realice como consecuencia de la jubilación parcial del personal vinculada a un contrato de relevo, será requisito para poder optar asimismo ocupar un puesto de trabajo similar al del puesto convocado, según se señale en la convocatoria correspondiente.

En este caso la adjudicación del puesto en segunda convocatoria será en trabajos de superior categoría y no tendrá carácter definitivo, conforme a lo previsto en el artículo 12.

Sólo se realizará una promoción de puesto de trabajo interna antes de la contratación externa del relevista.



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

ARTÍCULO 21º. 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 al personal contratado por este turno, así como al personal temporal, por la siguiente duración

- Plazas de los Escalones 02, 03 y 04: Seis meses.
- Plazas de los Escalones 05 y 06: Tres meses.
- Plazas de los Escalones restantes: Dos meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al personal durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

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.

ARTÍCULO 22º. 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 23º. 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 categoría profesional.



ARTICULO 24º. TRIBUNALES CALIFICADORES

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

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

Presidente:

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

Vocales:

—Dos vocales del personal laboral fijo del Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia, propuestos por el Consorcio.

—Dos vocales del personal laboral fijo del Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia 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.

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.

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

3. 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.

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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

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



CAPITULO IV

RETRIBUCIONES COMUNES

ARTICULO 25º. 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.

ARTICULO 26º. 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.

ARTICULO 27º. PAGO DEL SALARIO

El salario se abonará por meses vencidos, entregando el Consorcio a todo el personal un recibo individual 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.

ARTICULO 28º. SUELDO BASE

El Sueldo Base para el año 2006 será, para cada nivel, la cifra que figura en la tabla anexa.

ARTICULO 29º. ANTIGÜEDAD

El complemento personal denominado "Complemento de Antigüedad" se incrementará en el año 2006 en el mismo porcentaje que el sueldo base.

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 2006 será el establecido en la tabla anexa.



ARTICULO 30º. GRATIFICACION VOLUNTARIA

El personal del Consorcio percibirá mensualmente una gratificación voluntaria del 25% del sueldo base.

Se considera que durante el periodo de prueba el personal no ha alcanzado los niveles óptimos de formación, capacitación y mínima experiencia exigibles para la percepción íntegra de dicho concepto salarial por lo que durante dicho periodo se percibirá únicamente el 50% de esta gratificación.

ARTICULO 31º. OTRAS GRATIFICACIONES

El personal encuadrado en los escalones 2 y 3, y como consecuencia de las equiparaciones retributivas derivadas de convenios anteriores, percibirán en el año 2006 una gratificación de 454,42 euros en cada una de las 16 mensualidades.

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

ARTICULO 32º. PLUS DEL 15%

Todo el personal del Consorcio percibirá mensualmente un plus por importe del 15% del sueldo base mensual, incrementado con el importe del complemento de antigüedad, si lo tuviere, y los trienios.

ARTICULO 33º. GRATIFICACIONES O PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal de plantilla 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, Plus del 15%, Gratificación Voluntaria y Complemento Salarial.

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.



ARTICULO 34º. DEDICACION EXCLUSIVA

Superado el período de prueba de seis meses para los niveles 3 y 4; tres meses para los niveles 5 y 6; dos meses para el restante personal cualificado y dos semanas para el personal no cualificado, el personal que así lo solicite, con el compromiso expreso de no ejercer ninguna otra actividad, pública o privada retribuida, percibirá durante el año 2006 en concepto de dedicación exclusiva las cantidades mensuales que a continuación se detallan:

02	842,88 €
03	644,10 €
3-A	445,31 €
04	399,66 €
05	399,66 €
06	355,40€
07	355,40 €
08	308,35 €
9-A	308,35 €
9-B	308,35 €
10	264,10 €
11	264,10 €
12	264,10 €

ARTICULO 35º. 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.

ARTICULO 36º. COMPLEMENTO SALARIAL

Este complemento lineal, establecido en su día para el reajuste de la curva salarial, queda establecido para el año 2006 como figura en la tabla salarial anexa. Esta cantidad se percibirá en cada una de las dieciséis mensualidades.



ARTICULO 37º. INCREMENTO SALARIAL

Las retribuciones del personal para el año 2006 vienen recogidas en el anexo correspondiente de tablas salariales año 2006.

Para el año 2007 el conjunto de las retribuciones del personal se incrementaran, respecto de las retribuciones del año 2006, con carácter general en el porcentaje legal que se establezca. Se destinará además un fondo económico adicional que, sumado al incremento general anteriormente señalado, alcanzará el 4% de incremento sobre la masa salarial del ejercicio anterior, para retribuir al personal en función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados. La distribución del fondo económico señalado se efectuará proporcionalmente a las tablas salariales de 2006.

Para el mantenimiento del poder adquisitivo en el año 2007 en el supuesto de que el índice de precios al consumo estatal (I.P.C.) correspondiente al año 2006 superase al porcentaje del I.P.C. del 2005, la cantidad resultante del incremento sobre el citado porcentaje pasará a formar parte de la bolsa para el abono del concepto de productividad o cumplimiento de los objetivos fijados.



CAPITULO V

RETRIBUCIONES POR PUESTO DE TRABAJO

ARTICULO 38º. PLUS DE PENOSIDAD

La Comisión de Seguridad y Salud Laboral, con el apoyo técnico que estime necesario, elaborará en el plazo de 4 meses un estudio de los puestos de trabajo que por sus especiales condiciones ambientales se considere que deben cobrar un plus de factor ambiental. Dicho estudio será remitido a la Comisión de Seguimiento de Convenio quien señalará en su caso el importe compensatorio y las condiciones de percepción.

Por lo que atañe al actual Plus de Penosidad, se acuerda mantener el importe establecido en 1983, es decir, 22,74 euros mensuales, hasta que se conozcan los resultados del estudio indicado en el párrafo anterior.

ARTICULO 39º. PERSONAL CON JORNADA LABORAL A RELEVOS

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 categoría.

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

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.

En lugar de la cantidad anterior, la compensación será de 150 € 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)

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.

ARTICULO 40º. PLUS POR NOCTURNIDAD

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



ARTICULO 41º. PLUS POR CONDUCCION DE VEHICULOS DEL CONSORCIO

Aquel personal del Consorcio que habitualmente conduzcan vehículos del mismo, no teniendo la condición de conductores, percibirán por este concepto mensualmente: 81,34€

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 5,55 €

ARTICULO 42º. PLUS POR PROLONGACION DE JORNADA

El plus que determinado personal percibe por este concepto, quedará congelado en la cifra mensual de 93,07. A partir de 1994 este plus será sustituido por el de conducción de vehículos, manteniéndose a favor del personal afectado la diferencia existente entre ambos, hasta que el citado plus de conducción iguale o supere al de prolongación de jornada, momento en que se producirá la sustitución de este último por aquél.

ARTICULO 43º. RETENES VINCULADOS A LOS PLANES DE EMERGENCIA DEL CABB

Por necesidades de seguridad de las personas o instalaciones propias o de terceros y para garantizar el control y la continuidad de los servicios de responsabilidad del Consorcio, se establecen retenes de disponibilidad mensafónica para atender aquellas situaciones contempladas en los Planes de emergencia o asimilables a estos en aquellas instalaciones donde no existan. En ningún caso significará la atención de necesidades diferentes a las indicadas anteriormente, ni el tiempo de permanencia en esa situación tendrá la consideración de trabajo, ya que la disponibilidad del personal no supone nada más que la permanencia en disposición de ser localizado.

Esta disponibilidad se entiende fuera del horario habitual de trabajo.

A tal efecto, se establecerá una distribución semanal en la que se harán constar las personas designadas.

La adscripción al retén se realizara de forma voluntaria en primera instancia.

En el caso de que no fuese posible cubrirlo voluntariamente, se podrá designar personal de forma obligatoria, por períodos de una semana al mes, excluido el período de vacaciones. En el supuesto de que hubiera más voluntarios que puestos a cubrir, estos se repartirán equitativamente entre los interesados.

Las unidades afectadas serán incluidas o excluidas en función de las necesidades del servicio.

Las personas disponibles deberán estar localizables con los medios técnicos que la empresa ponga a su disposición (radioteléfono, mensáfonos, etc.) y con la posibilidad de presentarse en el lugar de la incidencia en el plazo de una hora en caso de llamada.

En caso de intervención efectiva se percibirán las horas extraordinarias de intervención. Dichas horas no se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas



extraordinarias autorizadas.

El tiempo de desplazamiento empleado desde el lugar de localización hasta el de intervención, así como el de regreso, sin que tenga la consideración de horas extraordinarias, se indemnizará económicamente con la cuantía que corresponde a éstas, según la categoría profesional que se ostente. Asimismo, se abonarán los kilómetros realizados, según la cuantía establecida en cada momento para el supuesto de utilización de vehículo propio y todos los gastos que se puedan originar, previa justificación.

El personal sujeto a retén percibirá por su disponibilidad un plus diario, de abono mensual, cuya cantidad para el 2006 será de 9,51 €/día. A esta cantidad se le aplicara el incremento pactado para el 2007.

La no comparecencia a la llamada por causas que les sean imputables y el uso indebido de la figura del reten por parte de sus responsables en casos no justificados, dará lugar a las sanciones correspondientes.

La Comisión de Seguimiento de Convenio valorara semestralmente el desarrollo de la aplicación del contenido de este artículo.

ARTICULO 44º. PLUSES POR ACTIVIDADES ESPECIALES

Con carácter personal se contemplan los siguientes pluses mensuales:

Nº orden	Categoría laboral	Importe
00073	Jefe de Servicio Explotación Redes Abastecimiento	475,25 €
00263	Oficial 2 mecánico Explotación Redes Abastecimiento	208,45 €
00264	Oficial 2 mecánico Explotación Redes Abastecimiento	208,45 €
00223	Oficial 1 Conductor	500,26€

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.

ARTICULO 45º. INCENTIVOS

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

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

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



MEDIAS DIARIAS DE COBRANZA

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

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

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

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

b) Al objeto de estimular las domiciliaciones bancarias, se otorgará al personal de Lectura-Cobranza una compensación de 0,59 €, por cada nueva domiciliación bancaria.

c) Los inspectores de lectura-cobranza seguirán percibiendo un incentivo mensual, que para 2006 será de 52,68 €.

d) Por la localización de tomas no abonadas, se compensará con carácter general a todo el personal del Consorcio con 0,59 € por cada toma, más el resultante del siguiente cuadro:

<u>Existencia Contador</u>	<u>m³ Facturados</u>	<u>Importe Euros.</u>
SI	1 a 100 m ³	0.0159€/m ³
SI	101 A 1.000 m ³	0,0121 €/m ³
SI	1.001 a 10.000 m ³	0,0083 €/m ³ + 11,99 €
SI	10.000 en adelante	0,0041 €/m ³ + 55.94 €
NO	Según facturado en el primer recibo y aplicando la tabla anterior	



ARTICULO 46º. PERSONAL ATENCION AL PUBLICO

El personal que realiza trabajos de atención directa al público percibirá, según los casos, las cantidades siguientes:

- a) Personal de reclamaciones e información de consumos: el 14% del sueldo base mensual del escalón 9-A.
- b) Personal de ventanilla: el 8% del sueldo base mensual del escalón 9-A.

Aquel personal que realice trabajos no continuados de atención al público, percibirá la parte proporcional del plus, en función de las horas destinadas a este trabajo.

ARTICULO 47º. SALIDAS DE CARACTER 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: 40,10€

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

ARTICULO 48º. 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: 0,33 €/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.

ARTICULO 49º. COMPENSACION POR ALMUERZO Y POR REDUCCION DEL DESCANSO DE MEDIODIA

El personal del Consorcio con jornada interrumpida de una hora, percibirá en compensación de esta reducción del descanso la cantidad de 12,14 € diarias, si la interrupción se realiza en el centro de trabajo y 14,38 € diarias si fuera en otro lugar en que preste servicios el Consorcio.

ARTICULO 50º. COMPENSACION POR REALIZACION DE RELEVOS

El personal que realiza jornada laboral en turno de relevo, percibirá una compensación de 4,94 € por día de trabajo realizado.

ARTICULO 51º. 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.



ARTICULO 52º. CENTRO DE CALCULO

En consideración a la índole del trabajo, sin devengo de horas extraordinarias, seguirá abonándose al personal de análisis, programación y operatoria vinculado al Centro de Cálculo las cantidades siguientes mensuales: 261,89 €

ARTICULO 53º. VIVIENDAS PARA VIGILANTES DE INSTALACIONES

El personal que habite las casas destinadas a la vigilancia de instalaciones explotadas por el Consorcio en distintos puntos de la conducción, percibirá una compensación económica del 20% del sueldo base correspondiente al escalón 8, por su mayor dedicación estando supeditado a las normas y directrices establecidas en el contrato especial para estos puestos de vigilancia con vivienda. La percepción de esta compensación económica cubre el importe de las horas extraordinarias que pudieran realizarse a excepción de las horas festivas, cuando no sea posible su descanso.

En cuanto a los contratos efectuados a partir de 1984, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior.

Dichas viviendas, serán concedidas, al personal, que a juicio del Comité Directivo, a propuesta de la Gerencia y oído el Comité de Empresa, reúna mayor puntuación en conocimientos, dedicación limpieza y orden.

ARTICULO 54º. DIETAS

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

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

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

Por gastos de difícil justificación se percibirá una compensación de 39,95 € brutas por día de desplazamiento.

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

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

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



CAPITULO VI

JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 55º. JORNADA DE TRABAJO

La jornada laboral tendrá una duración anual de 1.595,25 horas para el año 2006 y para el 2007 será de 1.592 horas

El horario de trabajo para el 2006 será el siguiente:

a) Meses de enero, febrero, marzo abril y mayo:

De lunes a jueves de 8,15 h. a 14,00 h. y de 15,00 h. a 17,30 h.

Viernes de 8,15 h. a 14,15 h.

La última semana del mes de mayo, es decir los días 29, 30 y 31 de mayo el horario de trabajo será igual que el correspondiente a la jornada continua del mes de junio.

b) Meses de junio, julio agosto y septiembre:

De lunes a viernes de 8,00 h. a 14,30 h.

c) Meses de octubre, noviembre y diciembre:

De lunes a jueves de 8,15 h. a 14,00 h. y de 15,00 h. a 17,30 h.

Viernes de 8,15 h a 14,30 h.

En los meses de jornada partida, es decir, en enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre y diciembre se admite hasta un cuarto de hora de flexibilidad de adelanto y de tres cuartos de hora de retraso en el comienzo de la jornada, debiendo ajustarse o recuperarse ésta al final de la misma.

Igualmente se admite hasta un cuarto de hora de flexibilidad de retraso en el comienzo de la jornada de tarde, debiendo recuperarse ésta al final de la misma.

En la jornada continua de verano, es decir, en junio, julio, agosto y septiembre la hora de entrada tendrá una flexibilidad de retraso de media hora, hasta las 8 horas y 30 minutos, debiendo recuperarse esta al final de la misma.

No obstante, se mantendrán los horarios de transporte del personal establecidos por el Consorcio.

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

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



ARTICULO 56º. TRABAJOS DE DURACION 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.

ARTICULO 57º. 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 y con la ropa de uniforme correspondiente, si fuera el caso. Excepto el personal expresamente autorizado por la índole de su trabajo, no podrá ausentarse durante la jornada laboral de los centros, sin autorización de la Jefatura a la que se halle adscrito. En cualquier caso, el personal estará obligado a registrar las entradas y salidas que realice dentro de la jornada normal.

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

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

ARTICULO 58º. 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 59º. 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 turnos de minivacaciones anuales con motivo de las fiestas de Semana Santa-Pascua y Navidad, que para el año 2006 serán las siguientes:
 - Primer turno: 7,10,11 y 12 de abril
 - Segundo turno: 18, 19, 20 y 21 de abril
 - Tercer turno: 26, 27, 28 y 29 de diciembre
 - Cuarto turno: 2, 3, 4 y 5 de enero de 2007

El personal podrá disfrutar, a su elección, un turno de minivacaciones en Semana Santa-Pascua y otro turno en Navidad.

Por causas justificadas, 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 restantes 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.



ARTICULO 60º. VACACIONES

1. Todo el personal tendrá derecho cada año, a un período de vacaciones retribuidas de 23 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 vacaciones- de dos días laborables a disfrutar, cuya determinación se efectuará entre el personal afectado y el Director del Servicios correspondiente. En ningún caso el disfrute de los citados días podrá generar devengo de horas extraordinarias.
4. 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 los gastos de desplazamiento, más una indemnización que será propuesta en su caso, por la Comisión de Personal

ARTICULO 61º. LICENCIAS

Todo el personal del Consorcio, previo aviso con la antelación suficiente, cuando así sea posible, y con la justificación posterior, tendrá derecho a licencia con sueldo en los casos que a continuación se detallan y con la duración que se señala en cada uno de los supuestos:

- a) 18 días por matrimonio.
- b) 5 días por nacimiento de hijos, acogimiento o adopción plena de menores.
- c) 2 días por nacimiento de nietos
- d) 5 días por fallecimiento del Cónyuge padres e hijos, 2 por fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos y familiares hasta segundo grado de afinidad (suegros, nueras, yernos y cuñados)
- e) 5 días por Accidente, enfermedad grave u hospitalización, de cónyuges e hijos ,3 días para padres hermanos, abuelos y nietos.
- f) 1 día por matrimonio de hijos, padres, abuelos, suegros, hermanos, cuñados y nietos
- g) 1 día por bautizos y primeras comuniones de hijos
- h) 1 día por traslado de su domicilio habitual.

En los supuestos anteriores, se ampliará el plazo en un día cuando el hecho que haya dado lugar a la licencia se produzca fuera de Bizkaia y a una distancia inferior a los ciento cincuenta kilómetros de la residencia del personal afectado y de dos días si supera ésta.



Los días de licencia enumerados en los apartados anteriores, se entenderán que son días naturales, cuyo disfrute se producirá desde el día del hecho causante o en el inmediato día posterior en su caso, excepción hecha de los apartados f), g) y h) que serán en la fecha de sus efectos.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

A los efectos de este apartado se considerarán deberes inexcusables de carácter público o personal los siguientes:

Citaciones de Juzgados, Comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, Revista Militar y de Armas, DNI, Pasaporte, Certificados y Registros en Centros Oficiales.

Acompañamiento a parientes con minusvalía psíquica o física, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, a la realización de trámites puntuales en razón de su estado.

Examen o renovación del carnet 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 electivo como concejal, concejala, diputado, diputada, juntero, juntera, parlamentario o parlamentaria o representante acreditado de grupo político.

Los supuestos de miembro de mesa electoral o Jurado estarán a lo establecido en la normativa específica que regule su situación

j) Por el tiempo que se determine para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en la forma regulada en el Estatuto de los Trabajadores u otra norma legal de aplicación.

k) El personal que acredite que se encuentra matriculado en un centro oficial o privado reconocido de enseñanza relacionada con los trabajos que ejercita en el Consorcio, tendrán derecho a una licencia de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes en el centro correspondiente.

l) En el supuesto de parto las empleadas tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por maternidad. La citada licencia tendrá una duración limitada a 126 días naturales, que podrán ser distribuidas libremente por la empleada, con la condición de que al menos 42 días naturales, sean disfrutados después del alumbramiento. Si el parto fuera múltiple, la licencia tendrá una duración limitada a 150 días naturales.

Sin perjuicio de esos 42 días naturales en el caso de que trabajen el padre y la madre, ésta, al iniciarse el periodo de licencia de maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo suponga un riesgo para su salud

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.



m) Todo el personal por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a la reducción de la jornada normal en una hora, al comienzo o al final. Esta reducción se podrá acumular en jornadas completas de trabajo a la licencia por maternidad.

n) Permiso por cuidado de menores o personas discapacitadas, o familiares con enfermedad.

El personal que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún o alguna menor de doce años o persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo, podrá solicitar una sola vez al año, salvo supuestos de necesidad debidamente justificados, un permiso consistente en una reducción hasta un máximo de la mitad de la jornada ordinaria anual de trabajo, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos, que se distribuirán de modo igual durante todos los devengos del año

o) El Personal que trabaja a relevos dispondrá de 1 día al año de licencia por asuntos propios a disfrutar en los días establecidos como 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.

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

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.

ARTICULO 62º. EXCEDENCIAS

Aparte de las ya especificadas en el artículo 108 del Reglamento de Régimen Interior, todo el personal tendrá derecho a excedencia forzosa en caso de retención por causas no imputables a los mismos.



CAPITULO VII

REGIMEN ASISTENCIAL Y BENEFICIOS SOCIALES

ARTICULO 63º. PERSONAL EN SITUACION DE BAJA

El personal de plantilla, en situación de incapacidad laboral transitoria, maternidad, enfermedad profesional, accidente y accidente laboral, continuará percibiendo sus haberes durante su permanencia en esta situación. Cuando a dicho personal le alcance las prestaciones de asistencia sanitaria e incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el Consorcio abonará la diferencia entre el importe de las prestaciones con cargo a la Seguridad Social y el de los haberes que le correspondiera percibir si se encontrara en situación de actividad laboral, excepción hecha de las retribuciones específicas de asistencia.

En caso de falta de asistencia por enfermedad, deberá comunicarse ésta en las primeras horas de la jornada de trabajo a la Jefatura de Personal, siendo obligatoria la presentación de la baja o justificante de asistencia facultativa cuando la ausencia supere las 24 horas.

El incumplimiento de la comunicación citada, salvo caso de fuerza mayor, ocasionará la no retribución del día o días correspondientes, sin perjuicio de su consideración como falta injustificada de asistencia al trabajo, si así procediera. La Dirección de Recursos Humanos en base al informe que emita el Servicio Médico del mismo, podrá proponer al Consorcio la supresión de la mejora económica establecida.

Salvo por causa justificada y con autorización de la Jefatura de Personal, las prestaciones de la Seguridad Social por asistencia sanitaria durante la jornada laboral, se realizarán en el ámbito del Consorcio.

Al personal de Lectura-Cobranza se le complementará la prestación de la Seguridad Social de forma que durante el período de baja sus percepciones serán equivalentes a la retribución media del cuatrimestre anterior de la fecha de la baja.

ARTICULO 64º. 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".



ARTICULO 65º. JUBILACION 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.

ARTICULO 66. JUBILACION PARCIAL SIMULTÁNEA CON UN CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y VINCULADA A UN CONTRATO DE RELEVO.

Como medida tendente al rejuvenecimiento de la plantilla, se aplicará a todo el personal laboral fijo que así lo solicite y 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.

El personal relevado se jubilará de forma total, en todo caso, al cumplir 65 años.

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.

El personal relevado reducirá su jornada laboral un 85%, formalizándose simultáneamente un contrato a tiempo parcial con una jornada laboral de trabajo efectivo del 15% de la jornada anual de trabajo efectivo establecida en el convenio colectivo vigente en el Consorcio.

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 no prestar servicio efectivo en la parte de la jornada de trabajo que conserve (el 15%), sustituyéndolo a través de una licencia retribuida extraordinaria, para no prestar servicio efectivo en la parte de la jornada de trabajo que conserva acogido a un contrato a tiempo parcial vinculado al contrato de relevo.

La situación de jubilación parcial y reducción de jornada finalizará cuando expire el contrato, lo cual se producirá al alcanzar la edad de jubilación reglamentaria ordinaria (65 años) o se acoja a cualquier otra jubilación que legalmente pueda corresponderle, o cuando por cualquier circunstancia legal el contrato haya de considerarse extinguido.

El puesto de trabajo de la persona relevista podrá ser el mismo de la sustituida o uno similar, respetándose en todo caso el mismo grupo o categoría profesional.



Los contratos de relevo que se realicen como consecuencia de las jubilaciones parciales, cubren la parte que el personal relevado deja de forma efectiva, tanto por jubilación parcial como mediante licencia retribuida.

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.

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.

La fecha de la solicitud deberá ser entre 6 y 12 meses anterior a la fecha de la jubilación parcial.

Asimismo, deberá expresar, entre otras circunstancias, que no desea prestar servicio efectivo en la parte de la jornada de trabajo que conserve y deberá solicitar la licencia retribuida extraordinaria para no prestar servicio efectivo de dicha parte.

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.

Respecto al régimen retributivo, el Consorcio se hará cargo del pago de la retribución convenida para el contrato a tiempo parcial al 15% de la jornada anual de trabajo efectivo establecida en convenio, con las actualizaciones correspondientes. Asimismo el Consorcio efectuará en su retribución las retenciones ordinarias y le mantendrá en alta en la Seguridad Social, hasta que alcance la edad de jubilación reglamentaria ordinaria (65 años) o se acoja a cualquier otra jubilación que legalmente pueda corresponderle.

Respecto al sistema de previsión social complementaria que el Consorcio tiene con la entidad Elkarkidetzta, y a los compromisos de aportaciones del personal y Consorcio, deberá continuarse con la realización de aportaciones, hasta los 65 años, por su importe íntegro, simulando el salario que le correspondería en situación de actividad ordinaria a jornada completa, y aplicándole los coeficientes de aportación convenidos (4% para el Consorcio y 4% para el personal), con el fin de que la persona mantenga la misma expectativa de prestación al llegar a la jubilación total.

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.

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 85% de las cantidades resultantes de aplicar la siguiente tabla:



Jubilación a los 60 años de edad:	19 mensualidades
Jubilación a los 61 años de edad:	15 mensualidades
Jubilación a los 62 años de edad:	11 mensualidades
Jubilación a los 63 años de edad:	8 mensualidades
Jubilación a los 64 años de edad:	5 mensualidades.

Las mensualidades contendrán los conceptos indicados en la disposición adicional tercera

ARTICULO 67º. JUBILACIÓN FORZOSA

El personal del Consorcio de acuerdo con la normativa vigente se jubilará obligatoriamente a los 65 años, pudiendo únicamente prorrogarse, en su caso, y de mutuo acuerdo, 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. Dicha prórroga podrá hacerse solamente hasta en tanto llegue a esta situación –sin poder superar los 70 años-, en cuyo momento pasará necesariamente a la situación de jubilación. Todo lo anterior se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el párrafo siguiente.

La mencionada jubilación obligatoria se establece dentro del marco actual de una política global de empleo que favorezca la adopción de las medidas de fomento de empleo promovidas por la Administración Pública y siempre que el personal cumpla los requisitos necesarios para que se reconozca en su favor la pensión de jubilación de acuerdo con la normativa de la Seguridad Social.

ARTICULO 68º. SISTEMA DE PREVISION SOCIAL COMPLEMENTARIA

En cuanto al sistema de previsión social complementaria se estará a lo recogido en el Reglamento del Plan de Pensiones C.A.B.B., Elkarkidetza y el Reglamento de la E.P.S.V., manteniéndose la composición de la Comisión de Control del Plan tal como allí se contempla. La aportación al Sistema de Previsión Social Complementario será del 4% por ambas partes.

ARTICULO 69º. AYUDA A DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS

El personal que tuviera hijos disminuidos físicos o psíquicos recibirán del Consorcio una ayuda consistente en el 50% de los gastos del Centro Especial de Enseñanza que se ocupe de su educación o del Centro de Rehabilitación o Asistencia Médica, siempre que se encuentre ubicado dentro del área de expansión del Consorcio, en tanto en cuanto la Administración no se haga cargo de los gastos de tales centros. Los gastos de rehabilitación deberán ser comprobados por el Servicio Médico del Consorcio, que emitirá informe en cada supuesto, sobre su procedencia y cuantía.

ARTICULO 70º. ASIGNACION 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;	21,50 €
Por hijo:	11,32 €

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.

ARTICULO 71º. BOLSA DE VACACIONES

Se concederá a todo el personal del Consorcio una Bolsa Anual de Vacaciones, siendo su importe el siguiente: 286,14€

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 un incremento del 55% sobre las cifras anteriormente señaladas.

Estas cantidades se abonarán conjuntamente con la nómina del mes de julio

ARTICULO 72º. CONCESION DE AYUDAS NUPCIALIDAD, NATALIDAD Y ADOPCION PLENA DE MENORES

Se establecen las cuantías siguientes:

Nupcialidad:	384,92 €
Natalidad y Adopción:	145,25 €

ARTICULO 73º. AYUDAS DE ESTUDIOS

Se concederán becas de ayuda de estudio anualmente para todo el personal fijo o de plantilla, o laboral temporal cuyo contrato tenga una duración prevista superior a un año, y sus descendientes en primer grado, así como los del personal pasivo o fallecido, que estén matriculados en centros de estudio oficiales. La cantidad a percibir por cada beneficiario estará en función del curso que realice.

• Grupo A:	Educación Infantil (2 a 5 años)	82,79 €
• Grupo B:	Estudios Primarios (1º a 6º)	100,95 €
• Grupo C:	Estudios Secundarios (1º, 2º y 3º de ESO)	109,97 €
• Grupo D:	4º ESO, LOGSE y FP	118,39 €
• Grupo E:	Titulaciones Medias:	164,14 €
• Grupo F:	Titulaciones Superiores:	182,29 €

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.

ARTICULO 74º. AYUDA PARA ADQUISICION DE VIVIENDA HABITUAL

Se concederán ayudas por importe de 6 mensualidades del sueldo base del escalón 5, a reintegrar sin interés, en las 80 pagas correspondientes a 5 años. El reintegro del préstamo será opcional a menor plazo.

Para afrontar estas ayudas, el Consorcio Aguas Bilbao Bizkaia destinará una cifra equivalente a 115 mensualidades del salario base del escalón 5.

Se concederán, como norma general, 5 préstamos de este tipo al año. No obstante serán atendidas más solicitudes en la medida que no sobrepasen el límite de lo anteriormente citado.

Las peticiones serán estudiadas por la Comisión de Personal y se concederán con prioridad de acuerdo con los siguientes criterios:

1º. - Adquisición de primera vivienda.

2º. - Prioridad por no haber sido beneficiario de estas ayudas con anterioridad.

3º.- 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.

4º. – En caso de igualdad en cualquiera de los apartados anteriores, tendrá prioridad el que obtuviera menor salario.

5º. - 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.

Para la concesión de este anticipo reintegrable, se aplicarán las siguientes normas:

PRIMERA.-

Será requisito imprescindible que haya superado el periodo de prueba del CABB y sea considerado personal fijo o de plantilla.

SEGUNDA.-

Las solicitudes deberán presentarse antes del 1 de Noviembre acompañando de Escritura notarial de adquisición en los últimos doce meses, así como certificado de empadronamiento.

Las ayudas serán otorgadas antes de la finalización del año en curso.

Una vez concedido el préstamo, si se evidenciase el incumplimiento doloso de lo establecido en el presente artículo, el beneficiario/a deberá de reintegrar la cantidad concedida como ayuda para la compra de la vivienda, mas los intereses que procedan teniendo como referencia los intereses que se consideren en el mercado para el préstamo de vivienda.

Las posibles obligaciones tributarias del solicitante derivadas de la concesión de estas



ayudas serán a cargo del mismo.

ARTICULO 75º. CONCESION DE ANTICIPOS SIN INTERES

Se concederán anticipos equivalentes a 3 mensualidades del sueldo base del escalón 5, a reintegrar, sin interés, en las 48 pagas correspondientes a 3 años. El reintegro del préstamo será opcional a menor plazo.

Para afrontar estas ayudas, el CABB destinará una cifra, equivalente a 60 mensualidades del Salario Base del escalón 5.

Se concederán, como norma general, 8 préstamos de este tipo al año. No obstante serán atendidas más solicitudes en la medida que no sobrepasen el límite de lo anteriormente citado.

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

Las peticiones serán estudiadas por la comisión de personal y se concederán con prioridad de acuerdo con los siguientes criterios:

1º. - Prioridad por no haber sido beneficiario/a de estas ayudas con anterioridad.

2º.- 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.

3º. – En caso de igualdad en cualquiera de los apartados anteriores, tendrá prioridad el personal que obtuviera menor salario.

4º. - Si se solicitara dicha ayuda de forma conjunta para un mismo fin, por varias personas de la plantilla del CABB, 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.

ARTICULO 76º. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

El importe de las indemnizaciones contratadas para el año 2006 será de 30.154,76 € por muerte natural, 60.309,54 € en el supuesto de muerte por accidente y 90.464,30 € por accidente de circulación.



Por la Comisión de Seguimiento del Convenio se podrán estudiar fórmulas alternativas que mejorando las prestaciones mínimas indicadas, no originen mayor costo a cargo del Consorcio.

ARTICULO 77º. AGRUPACION CULTURAL Y DEPORTIVA

El Consorcio seguirá financiando las actividades propias de esta agrupación.

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

ARTICULO 78º. COMITE DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Al tener su regulación específica, el Comité del Consorcio de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo se regulará por lo establecido en la normativa aplicable al efecto.

ARTICULO 79º. COMISION DE PERSONAL

Estará constituido por cuatro miembros designados por el Consorcio, recayendo la Presidencia en uno de ellos y cuatro representantes del Comité de Empresa, 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.



CAPITULO VIII

COMITE DE EMPRESA Y CENTRALES SINDICALES

ARTICULO 80º. COMITE 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 diez horas anuales, para realizar asambleas durante la jornada laboral, manteniendo sin interrupción los servicios necesarios o urgentes.

Los gastos que como consecuencia de la actividad sindical se originen al Comité de Empresa serán abonados por el Consorcio previa justificación documental y consiguiente autorización, siguiendo el mismo trámite que en los restantes gastos presupuestarios.

ARTICULO 81º. CENTRALES SINDICALES

Será de aplicación, lo establecido en la Ley Orgánica 11/1.985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

De conformidad con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, y en su caso, de los Delegados Sindicales, en uno de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

ARTICULO 82º. AGRUPACIONES DE NO AFILIADOS

Las agrupaciones de no afiliados, que obtengan el 10% de los votos emitidos, tendrán los mismos derechos señalados anteriormente.



CAPITULO IX

EUSKALDUNIZACIÓN Y ALFABETIZACIÓN

ARTICULO 83º. NORMALIZACION DEL USO DEL EUSKERA

En su calidad de Entidad Pública, durante la vigencia de este Convenio, el Consorcio profundizará en la aplicación del Decreto 86/1997 por el que se regula el proceso de normalización del uso del euskera en las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El Consorcio elaborará su propio Plan de Normalización del uso del euskera, y lo someterá a la consideración de la Viceconsejería de Política Lingüística.

Los recursos y medidas que contemple el Plan se dispondrán de manera racional y equilibrada con el fin de desarrollar y capacitar al personal en el conocimiento del euskera.

Una vez definido el Plan de Normalización, la euskaldunización del personal se regirá por los siguientes criterios:

a) Régimen de compensaciones y ayudas para la euskaldunización del personal.

1. 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.
2. 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.
3. 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:

1. Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico con fecha de preceptividad y que no lo hayan acreditado.
2. Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico sin fecha de preceptividad y que no lo hayan acreditado.
3. Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico con fecha de preceptividad y que lo hayan acreditado.
4. 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 trámites 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:
 - a) Cursos intensivos en régimen de internado, o cursos intensivos de 5 horas diarias, de lunes a viernes.
 - b) Cursos en módulos de 2 horas diarias.
 - c) 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.



DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA

En lo no específicamente regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el actual Reglamento de Régimen Interior, Reglamento de Organización de los Servicios del Consorcio. Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua, que en cada momento esté vigente y las disposiciones legales de general aplicación.

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.

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, y tuvieran que jubilarse a los 65 años de edad, percibirán una indemnización de seis mensualidades compuesta por siguientes conceptos:

- Salario Base
- Plus 15%
- Gratificación Voluntaria
- Complemento Salarial
- Otras Gratificaciones (Art. 31 Convenio Colectivo)
- Dedicación exclusiva (si se percibió en los últimos 5 años)
- Complemento de Antigüedad
- Trienios
- Prima de productividad (tomando la media de los últimos 12 meses)
- Pluses (tomando la media de los últimos 12 meses)

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.

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.

A la entrada en vigor del presente Convenio, podrá ejercitar esta opción aquel personal que se jubiló parcialmente en aplicación del XII Convenio Colectivo

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

No obstante, en los casos de jubilación total e incapacidad 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.

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.

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, deberán ser cubiertas dentro del siguiente semestre natural a hacerse efectivas, 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 incrementará la plantilla en 11 plazas de nueva creación- detalladas en el acta 7 de la Comisión Negociadora-, y efectuará las convocatorias correspondientes

Dicha creación de puestos se realizará sin perjuicio de la que en su caso resulte necesaria como consecuencia de la implementación del Plan Director, así como de la incorporación de nuevos municipios al Consorcio.



ANEXO

TABLAS SALARIALES AÑO 2006

VALORES MENSUALES

ESCALÓN	SUELDO BASE €	COMPLEMENTO SALARIAL €	TRIENIOS €
2	2.307,35	156,88	53,74
3	2.196,97	156,88	53,74
3 A	2.086,58	156,88	53,74
4	1.621,76	156,88	53,74
5	1.371,91	156,88	43,58
6	1.248,46	156,88	38,49
7	1.143,88	156,88	38,49
8	1.061,82	156,88	38,49
9 A	973,93	156,88	31,22
9 B	902,04	156,88	31,22
10	955,04	156,88	31,22
11	931,82	156,88	31,22
12	854,82	156,88	31,22



FIRMANTES DEL XIII CONVENIO COLECTIVO

POR LA EMPRESA

D. Pedro María Barreiro Zubiri.

D. Juan Antonio Hernando Gracia

D. Rafael Uribe Larrauri

D. Xabier Orue Moro

D. Luis Alberto Zarzosa Uranga

POR EL COMITÉ DE EMPRESA

Dña. Concepción Jimenez de la Asuncion

Dn. Paulino Colmenero Ares

Dn. Iñigo Azkarate Maturana

Dn Alfredo Madina Jugo

Dn Jose Ignacio Perez Bonatxea

Dn Jose Antonio Bilbao Ibarra

Bilbao a 25 de mayo de 2006