



# ALHAO

ARABAKO LURRALDE  
HISTORIKOAREN  
ALDIZKARI OFIZIALA

# BOTHA

BOLETÍN OFICIAL  
DEL TERRITORIO HISTÓRICO  
DE ÁLAVA

2009ko urriaren 16a, ostirala

ZENBAKIA **118** NÚMERO

Viernes, 16 de octubre de 2009

## GEHIGARRIA - SEPARATA

### HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

ARABAKO ETXEKO LAGUNTZA EGITEN DITUZTEN ENPRESEN  
EMPRESAS DE SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO EN ÁLAVA

#### Euskadiko Administrazioak

##### EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAILETAKO SAILA

*Arabako Lurralde Ordezkaritza*

7076

#### ARABAKO ETXEKO LAGUNTZA EGITEN DITUZTEN ENPRESEN Sektorentzako Hitzarmen kolektiboa.

Espte. 01/2009/08

EBAZPENA, 2009ko irailaren 28koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saileko Arabako Lurralde Ordezkararen. Honen bidez ebazten da ARABAKO ETXEKO LAGUNTZA EGITEN DITUZTEN ENPRESEN Sektorentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 0102535.

##### AURREKARIAK

1. 2009ko apirilaren 16an aurkeztu dira, Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2009ko martxoaren 25an sinatutako ARABAKO ETXEKO LAGUNTZA EGITEN DITUZTEN ENPRESEN Sektorentzako Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

2. Testu hori Negoziatio Mahaiko enpresaren eta langileen ordezkarien gehiengoak sinatu zuen.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2009ko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31 artekoa da.

##### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako hitzarmen kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak ematen du —Langileen Estatutuaren Testu Bategina onartu zen horren bidez—. Izan ere, 90.2 artikuluan xedatutakoaren arabera, soilik errejistro-ondorioetarako aurkeztu behar dira hitzarmenak. Horren haritik

#### Administraciones Vascas

##### GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

*Delegación Territorial De Álava*

7076

#### Convenio Colectivo de Sector de EMPRESAS DE SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO EN ÁLAVA.

Expte. 01/2009/08

RESOLUCION de 28 de septiembre de 2009, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo de Sector de EMPRESAS DE SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO EN ÁLAVA. Código 0102535.

##### ANTECEDENTES

1. Con fecha 16 de abril de 2009, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo de Sector de EMPRESAS DE SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO EN ÁLAVA suscrito el 25 de marzo de 2009, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.

2. Dicho texto ha sido suscrito por los representantes de la empresa y la mayoría de la representación social en la Comisión Negociadora

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2011.

##### FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presen-

doaz, baita ere, Eusko Jaurlaritzaren 39/1981 Dekretua, mar-  
txoaren 2koa, Lan Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta anto-  
latzeari buruzkoa; 1982ko azaroaren 3ko Agindua, dekretu hori garatzen  
duena eta Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioari sailak  
sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun-  
arloak finkatzen dituen Lehendakariaren maitzaren 8ko 4/2009  
Dekretua. Horren arabera, Lurralde Ordezkaritza hau da organo esku-  
menduna; izan ere, Sailaren organoen eta egitekoan egitura ezartzen  
duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuan xedatutakoa aplikatu behar  
da izaera iragankorrekin (maitzaren 8ko 4/2009 Dekretuko Lehen  
Xedapen Iragankorra, 2009.5.9ko EHAA).

2. Negoziazio-batzordea Enpresako Zuzendaritzak eta langileen  
ordezkariak osatzen dutela kontuan harturik, hartutako akordioak  
betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu  
Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

3. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikulua  
xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko  
legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritza  
horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hiruga-  
rrenen interesik kaltetzen ez denez, eta indarreko legea hausten ez  
denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta ALHAOan  
argitaratzen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz zatiekin bat  
etorritik.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak  
ikusirik,

Arabako Lurralde ordezkariak, zera

EBATZI DU:

1. ARABAKO ETXeko LAGUNTZA EGITEN DITUZTEN ENPRE-  
SEN Sektorentzako Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako  
Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa ALHAOan argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritza Honetako Harreman Kolektiboen Atalean  
gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen  
aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzza  
Zuzendariari gorako errekurtsoa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri  
Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura  
Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan –115. artikulua iren-  
xatutakoarekin bat etorritik –lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen,  
Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren organoen eta egitekoen  
Egitura finkatzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 17.j) arti-  
kuluaren ildotik–.

Vitoria-Gasteiz, 2009(e)ko irailaren 28(e)an.– Arabako Lurralde  
Ordezkaría, ÁLVARO IRADIER ROSA.

#### **ETXeko ETXeko LAGUNTZA ZERBITZUAREN (EELZ) ARABAKO HITZARMEN KOLEKTIBO PROBINTZIALA**

1. artikulua. Funtzio-eremua

1.1 Hitzarmen honek enpresa, erakunde eta elkarte guztiak behar-  
tzen ditu, edozein izanik ere horien formalizazioa edo zein estaldura  
juridikoren pean lan egiten duten, betiere hitzarmenaren lurralde-  
eremuaren barnean egonik, beren Autonomia Mugatua duten  
Pertsonen Etxeko Etxeko Laguntza izeneko zerbitzuak, edo Gizarte eta  
Hezkuntza Arloko Esku-Hartzeko Zerbitzua eta Atsedean Hartzeko  
programa izeneko zerbitzuak —edo haiek ordezkatzeko dituztenak—  
betetzen dituztenak, bai etxebizitza partikularretan, bai etxe babestuak  
deiturikoetan, bai eguneko arretako landa-inguruko zentroetan, tuto-  
retzapeko apartamentuetan eta etxebizitza komunitarioetan.

1.1.1 Etxeko Etxeko Laguntza Zerbitzua edota Familia Langilea

Zerbitzu hori honako hitz hauekin definitzen da: ohiko bizitzako  
jarduerak garatzeko beren autonomia mugatua izanik, beren etxeetan  
edota ingurunean bizitzen jarrai dezaketean (ahal duten bitartean,  
edota egokitzen jotzen den bitartean) pertsonen edota familiei gizarte-  
arloko eta balio anitzeko komunitate-zerbitzua; prestatutako eta ikus-  
katutako profesionalen bitartez, ongizate fisikoaren, psikologikoaren,

tados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en  
relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo,  
sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos  
de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla  
el citado Decreto, así como por el Decreto 4/2009 de 8 de mayo,  
del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Depar-  
tamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País  
Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los  
mismos, siendo esta Delegación Territorial el órgano competente de  
conformidad con lo dispuesto en el Decreto 315/2005, de 18 de  
octubre, de aplicación con carácter transitorio, por el que se establece  
la estructura orgánica y funcional del Departamento. (Disposición  
Transitoria Primera del citado Decreto 4/2009, de 8 de mayo.- BOPV  
del 9.5.2009).

2. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está  
compuesta por la representación de la Empresa y de los trabajadores  
en la misma, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3  
del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Tra-  
bajadores, determina que si la Autoridad Laboral estimase que el  
Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el  
interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente,  
y considerando que el presente supuesto no se lesiona el interés de  
terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad  
con el apartado 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así  
como disponer su publicación en el BOTHA.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Delegado Territorial en Álava

RESUELVE

1.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos  
de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo del Sector de  
EMPRESAS DE SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO EN ÁLAVA.

2.- Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el  
BOTHA.

3.- Proceder a su correspondiente depósito en la Sección de  
Relaciones Colectivas de esta Delegación Territorial.

4.- Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber  
que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el  
Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el  
plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114,  
en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen  
Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento  
Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación  
con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que  
se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de  
Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Vitoria-Gasteiz, 28 de septiembre de 2009.– El Delegado Territorial  
de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

#### **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ALAVA DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO (SAD)**

Artículo 1.º Ámbito funcional

1.1 El presente convenio, obliga a todas las empresas, entidades  
y asociaciones, cualquiera que sea su formalización o revestimiento  
jurídico bajo el que operen y que, comprendidas en el ámbito terri-  
torial del mismo, presten tanto servicios denominados de Ayuda a  
Domicilio a Personas que tienen Limitada su Autonomía, como  
servicios del denominado Servicio Intervención Socio-Educativa y  
Programa Respiro, o aquellos que vengán a sustituir a éstos, tanto en  
domicilios particulares como en los llamados pisos protegidos, centros  
rurales de atención diurna, apartamentos tutelados y viviendas comu-  
nitarias.

1.1.1 Servicio de Auxiliar Domiciliaria y/o Trabajadora Familiar

Queda definido como un servicio comunitario de carácter social  
y polivalente que mediante profesionales preparados y supervisados,  
está encaminado a restablecer y mantener y/o incrementar el nivel de  
bienestar físico, psicológico, social y afectivo, prestando una serie de  
atenciones de carácter doméstico, personal, social y apoyo afectivo,  
a las personas y/o familias que teniendo limitada su autonomía para

sozialaren eta afektiboaren ongizate-maila berregiteko, maila horri eusteko edota hura igotzeko, etxeko, maila pertsonaleko, eta gizarte-mailako hainbat arreta eta babes afektibo emanez; nolahi ere, arreta ematen zaionaren gaitasunak garatuz ahal den neurrian. Zerbitzu horretan Atsedean Hartzeko Programa biltzen da.

#### 1.1.2 Gizarte eta Hezkuntza Arloko Esku-Hartze Zerbitzua.

Horrelakotzat hartuko da zerbitzuaren ardura duten Erakunde Publikoek ezartzen dutena.

Zerbitzu hori –kualifikatutako etxez etxeko laguntzaileek betetzen dutena– eguneroko bizitzarako trebetasunik ez duten adin txikikoei edo adin txikikoak beren kargura dituzten familiei trebetasun horiek irakasteko da. Profesional horiek erdi-mailakoa edo maila handiagokoa den titulazioren bat izan beharko dute gutxienez: gizarte-langile, gizarte-hezitzaile edo horren antzekoa.

#### 2. artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen honek bere funtzio-eremuan dauden eta Araban kokatzen diren enpresa guztiak hartzen ditu eraginpean, nahiz eta Enpresaren egoitza soziala probintzia horretatik kanpo egon.

#### 3. artikulua. Denbora-eremua eta hitzarmenaren amaiera iragartzea.

3.1 Hitzarmenaren indarraldia 2008ko abenduaren 30eko Aurreakordioa sinatu ondoren hasiko da eta 2011ko abenduaren 31ra bitarte iraungo du, beste indarraldi bat espresuki ezartzen duten artikuluek salbu.

3.2 Hitzarmen hau amaitu baino hiru hilabete lehenago amaitutzat emango da automatikoki, alderdiek zertan eskatu gabe, eta bertako baldintza guztiak indarrean egongo dira hura ordeztuko duen beste hitzarmen bat negoziatu arte.

#### 4. artikulua. Langile-eremua.

4.1 Hitzarmen honek aurreko artikuluetan ezarritako funtzio-eremuan eta lurralde-eremuan biltzen diren langile guztiei eragingo die.

#### 4.2 Kategoriak:

Gizarte Langilea edo Langileen Teknikaria.

Ofizial Administraria.

Administrazio Laguntzailea.

Etxez Etxeko Laguntzailea/Erizaintzako Laguntzailea.

Gizarte eta Hezkuntza Arloko Esku-Hartze Zerbitzuko Familia Langilea.

4.3 Zerbitzuak horrelakorik eskatzen badu eta Batzorde Misto Paritarioak horrela adosten badu kategoria berriak ezarri ahal izango dira.

#### 5. artikulua. Irenstea eta konpentsatzea.

5.1 Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek une horretan sektorean dauden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte Hitzarmena indarrean hasten den unetik, kontzeptuen izena, nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere; akordio honetan biltzen diren salbuespenak izan ezik.

#### 6. artikulua. Lanaldia.

Urteko lanaldi osoa 1680 orduetan ezartzen da kategoria guztientzat, Etxez Etxeko Laguntzaileentzat eta Erizaintzako Laguntzaileentzat izan ezik; azken horiek hurrengo artikuluan izango dute beren erregulazioa.

#### 7. artikulua. Etxez Etxeko Laguntzailearen lanaldia eta lanaren antolamendua.

##### A. Baldintza orokorrak:

##### A.1 Lanaldia.

Honako hau ezartzen da lanaldi gisa: langileak zerbitzua betetzeko behar duen laneko benetako eta nahitaezko denbora, eta 30 minutu zenbatuko dira gutxienezko frakzio gisa.

##### A.2 Eguneko lanaldia.

Zerbitzuaren ezaugarriak kontuan izanik, gehienez 8 orduko eguneko lanaldia ezarri da. 12:00etatik 17:00etara bitarte, lanaldia gutxienez bi orduz etengo da; nolahi ere, azken eskubide hori aldatu ahal izango da baldin eta langilea eta enpresa ados jartzen badira. 2010etik aurrera, atsedean hori lanaldiaren antolaketa berriaren araberakoa izango da.

##### A.3 Gehienezko asteko lanaldia.

Astean berrogei ordukoa izango da, astelehenetik larunbatera bitarte.

##### A.4 Hileko lanaldia.

Hileko lanaldia, lanaldi osoa: 152 ordu eta 45 minutukoa da, eta 2010etik aurrera 130 ordu izango ditu hilean, C puntuan ezartzen diren espezifikotasunekin.

el desarrollo de las actividades de la vida diaria, puedan continuar viviendo en su hogar y/o entorno mientras sea posible y conveniente, atendiendo en la medida de lo posible a desarrollar las capacidades del propio atendido; se incluye en el mismo, el llamado Programa Respiro.

#### 1.1.2 Servicio de Intervención Socio-Educativa.

Tendrá esta consideración el así establecido por las Instituciones Públicas, responsables del servicio.

Es un servicio, prestado por Auxiliares domiciliarias cualificadas, encaminado a educar en las destrezas para la vida cotidiana a menores o familias que tengan a su cargo a menores de edad y que carezcan de las mismas. Estas profesionales deberán estar en posesión de, al menos, alguna titulación, como mínimo, de grado medio: trabajadora social, educadora social o similar.

#### Art. 2.º Ámbito territorial.

Este Convenio afecta, a todas las empresas que, comprendidas en su ámbito funcional, se encuentren instaladas en la Provincia de Álava, aún cuando el domicilio social de la Empresa a que pertenezca radique fuera de dicho término provincial.

#### Art. 3.º Ámbito temporal y denuncia.

3.1 El período de vigencia se inicia tras la firma del Preacuerdo el 30 de diciembre de 2008 y comprenderá hasta el 31 de diciembre de 2011, excepto aquellos artículos en que se establezca, expresamente, una vigencia distinta.

3.2 El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente, sin necesidad de petición de las partes, a falta de tres meses para la conclusión del mismo, continuando vigente en todos sus términos hasta tanto se negocie otro que lo reemplace.

#### Art. 4.º Ámbito personal.

4.1 Afectará este Convenio a todas las trabajadoras incluidas en el ámbito funcional y territorial establecidos en los artículos anteriores.

#### 4.2 Categorías:

Trabajadora Social o Técnica de Personal.

Oficial Administrativa.

Auxiliar Administrativa.

Auxiliar Domiciliaria/Auxiliar de Enfermería.

Trabajadora Familiar del Servicio de Intervención Socio-Educativa.

4.3 Siempre abierto a incluir nuevas categorías si el servicio lo requiere y así se acuerda por la Comisión Mixta Paritaria.

#### Art. 5.º Absorción y compensación.

5.1 Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio, absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea su denominación, naturaleza u origen, con las excepciones que se contemplan en el presente acuerdo.

#### Art. 6.º Jornada Laboral.

La jornada completa anual se establece en 1680 horas para todas las categorías, excepto para las Auxiliares Domiciliaria/Aux. de Enfermería/Trabajadora Familiar que tendrán su propia regulación en el siguiente artículo.

Art. 7.º Jornada y Organización de trabajo de la Trabajadora Auxiliar Domiciliaria.

##### A. Condiciones generales:

##### A.1 Jornada de trabajo.

Se establece como jornada de trabajo, el tiempo efectivo de trabajo y necesario en la prestación de servicios por parte del la trabajadora, computándose como fracción mínima 30 minutos.

##### A.2 Jornada diaria.

Teniendo en cuenta las características del servicio, queda establecida en un máximo de 8 horas diarias. La jornada se interrumpirá al menos durante dos horas entre las 12:00 y las 17:00 horas, siendo este último derecho modificable por acuerdo entre la trabajadora y la empresa. A partir de 2010 este descanso estará supeditado a la nueva organización de la jornada laboral.

##### A.3 Jornada semanal máxima.

Queda establecida en cuarenta horas semanales prestadas de lunes a sábado.

##### A.4 Jornada mensual.

La jornada mensual, a jornada completa: tiene un cómputo de 152 horas y 45 minutos, a partir de 2010 tendrá un cómputo de 130 h. mensuales, con las especificidades que se establecen en el punto C.

#### A.5 Gehienezko urteko lanaldia.

Urteko gehienezko lanaldia 1.680 ordukoa izatea ezarri da, salbu eta beren kontratuan 1.700 ordu urtean dituzten langileak.

#### A.6 Bidaiak zerbitzuen artean.

Presentziako lanordu bakoitzeko ondorio guztietarako benetako denboratza hartuko diren honako denbora hauek zenbatuko dira zerbitzuen arteko bidaien kontzeptupean:

-2008: 6 minutu osagarri.

-2009: 7 minutu osagarri.

-2010 eta 2011: 8 minutu osagarri.

Idatz-zati hori ez da aplikatuko eguneko arretako landa-inguruko zentroetan, babespeko etxebizitzetan, tutoretzapeko apartamentuetan eta etxebizitza komunitarioetan etengabeko lanaldiko, edo goiz eta arratsaldeko txandetan lan egiten bada, eta zentroen arteko bidaiarik egiten ez bada, ezta erakunde-esparruko esleipendunik ez duten enpresetan, eta zerbitzuak segidako 3 ordukoak edo hortik gorakoak badira.

A.7 langileek jarraian gutxienez egun eta erdiko atsedena izango dute astean, eta orokorrean, larunbatean 15:00etan hasiko da epe hori eta igandea hartuko du barnean.

#### B. 2009rako lanaren antolamendua

##### B.1. Lanaldiak

Bere garaian txandatan lan egitea erabaki zuten langileak, 2009. urtean zehar, honako lanaldi hauek izango dituzte:

##### A lanaldia:

Astelehenetik ostiralera: 08:00etatik 17:00etara eta 2 atsedeen-ordu.

Zerbitzuak astelehenetik ostiralera goizeko 07:00etatik 08:00etara egiten badira, berezitat hartuko dira, eta zerbitzua beste gizarte-zerbitzu edo osasun-zerbitzu publiko batek baldintzatu badu egingo dira soilik. Kasu horietan, amaiera-ordua aurreratu egingo da, langileek ordutegi-prestasun bera izateko kasu guztietan.

##### Larunbata 08:00etatik 15:00etara.

##### B lanaldia:

Astelehenetik ostiralera: 10:00etatik 21:30era, 2 ordu eta erdiko atsedendiarekin.

Salbuespen gisa, oheratzeko edo mugitzeko zerbitzuak egingo dira 21:30etik 22:00etara, betiere zerbitzu horiek osasun-sistema publikoko medikuak aginduta egin behar badira. Nolanahi ere, langilearen ordutegi-prestasuna 9 ordukoa izango da, eta sartzeko ordua amaiera-orduaren arabera atzeratuko da.

Enpresak bi lanaldi horietako atsedeen-orduak aldatu ahal izango ditu honako zirkunstantzia hauetan: langilea astean 28,5 ordu baino gutxiago egiten ari bada (astelehenetik larunbatera, jaiegunik ez duten asteetan), eta zerbitzu bat egiteko modu egonkorrean agintzen badiote (ordezkapenak inoiz ez). Salbuespen horren arabera, urte natural bakoitzean gehienez 4 aldiz aldatu ahal izango da ordutegia.

##### B.2. 2009rako soldata-bermea.

2009. urtean zehar enpresek hileko 125 ordu bermatzeko konpromisoa hartzen dute, bidaien denbora barnean hartua, soldata-bermea duten langileei.

Berme horretako lehenengo 97 orduak ez dira konturako aurre-rapentzat hartuko; hortaz, ezin izango dira errekupearatu.

Aurreko hitzarmenaren arabera 2008ko abenduaren 30an baino lehenago soldata-bermerako eskubidea lortu duten langileek eskubide hori edukiko dute.

##### B.3. Hitzarmeneko Batzorde Misto Paritarioa eta soldata-bermea:

a) Hitzarmeneko Batzorde Misto Paritarioak bermea betetzea zainduko du eta enpresek bermeari egokitzearekin dituzten arazoak konponduko ditu,

b) 98. ordutik aurrera soldata-bermearen arabera ordaintzen diren orduak, kontura egindako aurrerapentzat hartuko dira, hilabete horretan ez badira lan egin bermatutakoak adina ordu. Kontzeptu hori kontzeptu desberdin gisa islatuko da nominan.

Hilabeteko zenbaketan, langileak ezarritako bermetik gora lan egin badu, berme horren gaineko gehiegizko orduak ezarritako orduaren balioaren zenbateko beraren arabera ordainduko dira.

#### A.5 Jornada anual máxima.

La jornada anual máxima se establece en 1.680 horas, con la excepción de aquellas trabajadoras que en su contrato tengan 1.700 horas/año.

#### A.6 Desplazamientos entre servicios.

Por cada hora presencial de trabajo, se computarán en concepto de desplazamiento entre servicios, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos, los siguientes tiempos:

-2008: 6 minutos complementarios.

-2009: 7 minutos complementarios.

-2010 y 2011: 8 minutos complementarios.

Este apartado no se aplicará en los centros rurales de atención diurna, pisos protegidos, apartamentos tutelados y viviendas comunitarias cuando se trabajen turnos de jornada continua o mañana y tarde y no se produzcan desplazamientos entre centros, así como en empresas sin adjudicación institucional en aquellos servicios que sean continuados de 3 horas o más.

A.7 Las trabajadoras disfrutarán como mínimo de un día y medio ininterrumpido de descanso semanal, que con carácter general se iniciará a partir del sábado a las 15:00 horas e incluirá el domingo.

#### B. Organización del trabajo para el año 2009

##### B.1. Jornadas de trabajo.

Las trabajadoras que optaron en su día por trabajar a turnos tendrán, durante el año 2009, las siguientes jornadas de trabajo:

##### Jornada A:

De Lunes a Viernes de 08:00 h. a 17:00 h. con dos horas de descanso.

La realización de servicios, de lunes a viernes en horario de 07:00 h. a 08:00 h. de la mañana, tendrá carácter excepcional y sólo se realizarán en el caso en que el servicio esté condicionado por otro servicio social o sanitario, público. En estos casos, la hora de finalización se adelantará, de modo que la disponibilidad horaria del trabajador sea la misma en todos los casos.

Sábados de 08:00 h. a 15:00 h.

##### Jornada B:

De Lunes a Viernes de 10:00 h. a 21:30 h., con dos horas y media de descanso.

Con carácter excepcional, se realizarán servicios para acostar o movilizar entre las 21:30 h. y las 22:00 h., siempre que estos vengán motivados por indicación médica del sistema público de salud. En cualquier caso, la disponibilidad horaria de la trabajadora será de 9 horas, retrasándose el horario de comienzo en función del horario de finalización.

Los horarios de descanso de ambas jornadas podrán ser modificados, por parte de la empresa, en las siguientes circunstancias: cuando la trabajadora afectada se encuentre realizando menos de 28,5 horas a la semana (en semanas que no tengan festivo de lunes a sábado) y se le asigne la realización de un servicio de modo estable (nunca sustituciones). En base a esta excepción se podrán realizar 4 modificaciones de horario, como máximo, dentro de cada año natural.

##### B.2. Garantía salarial para 2009.

Durante el año 2009 las empresas se comprometen, a garantizar 125 horas mensuales, incluido tiempo de desplazamiento, a las trabajadoras con garantía salarial.

Las primeras 97 horas de la citada Garantía no tendrán carácter de adelanto a cuenta, por lo que no serán recuperables.

Las trabajadoras que antes del 30 de diciembre de 2008 hayan generado el derecho a la Garantía salarial según el anterior convenio, tendrán derecho a la misma.

##### B.3. Comisión Mixta Paritaria del Convenio y garantía salarial:

a) La Comisión Mixta Paritaria del Convenio velará por el cumplimiento de la Garantía y resolverá los problemas que las empresas tengan con la adecuación a la garantía,

b) Las horas abonadas a partir de la hora 98, según la garantía salarial, tendrán la consideración de adelanto a cuenta, cuando en dicho mes no se hayan trabajado tantas horas como las garantizadas. Este concepto aparecerá reflejado en nómina como concepto diferenciado.

Cuando en el cómputo de un mes, la trabajadora haya trabajado más de la garantía establecida, el exceso de las horas sobre dicha garantía, se abonará en la misma cuantía que el valor hora establecido.

Hilabeteko zenbaketan, langileak ezarritako bermetik behera lan egin badu, kontuan izan gabe langile horren kontratua obrakoa edo zerbitzuko, mugagabea, lanaldi partzialeko, edo beste edozein motatakoa dela, 1991n subrogatutakoak ezik, 98. ordutik aurrera, enpresak defizit hori errekuperarazi ahal izango dute zerbitzua galdu eta ondorengo zazpi hilabeteetan, kostua erantsi gabe, eta gainerako bermeak errespetatuz.

Esleipen berria eman aurreko azken bi hilabeteetan ez da ezarritako bermea aplikatuko. Lekualdatzen ez diren eta egoera horretan dauden langileek jaso ez duten aldea kobratuko dute hurrengo hileko nominan.

c) Astean 35 ordutik beherako lanaldia egiten duen langileak, justifikatu ez den edozein arrazoi dela medio, enpresak agintzen dion zerbitzuren bat betetzeari uko egiten badiu, soldata-bermerako eskubidea galduko du eta egoera horretarako orokorrean ezartzen denaren kontura geratuko da. Enpresak Enpresa Batzordeari edo Langileen Debatuei jakinaraziko die langilearen uko egitea eta lanaldia murriztu zaiola.

Era berean, langileak astean 35 ordutik behera lan egiten badu, eta langilearen ordutegiarekin bateragarria den beste zerbitzu bat sortzen bada, enpresak zerbitzu hori adierazitako langileari eman beharko dio kontratazio gehiago egin aurretik edo soldata-bermerari atxikita ez dauden gainerako langileei eman aurretik.

Aurrekoa gorabehera, adierazitako bermea honako hauei ez zaie aplikatuko: Langileen Estatutuaren 15.1.c) artikulua babesean egindako bitarteko kontratuak dituzten langileei, ezta aldi baterako ezintasuneko egoeran emandako aldiak, oporraldiek eta amatasunak eragindako aldien ondorioz langileen arazko atsedernaldiak betetzeko adosten diren kontratuak eta asteburuetako berariazko kontratuak dituzten langileei ere. Era berean, ez zaizkie aplikatuko eguneko arretako landa-ingurune Zentroei, pisu babestuei, tutoretzapeko apartamentuei eta etxebizitza komunitarioei eta Etxez Etxeko Laguntza Zerbitzuaren erakunde-esparruko esleipenik ez duten enpresari atxikitako langileei; betiere langileak mota horretako zentroetan bakarrik betetzen baditu zerbitzuak, eta enpresak ez badu kategoria bereko bestelako zerbitzurik eremu geografiko berean.

d) Gizarte eta Hezkuntza Arloko Esku-Hartze Zerbitzuko Langileen Soldata Bermea.

Enpresak hezkuntza-zerbitzu bat jasotzen duenean Gizarte eta Hezkuntza Arloko Esku-Hartzearako zerbitzuak betetzen dituzten langileei eta soldata-bermerari atxikita daudenei emango zaie zerbitzua, langile horiek betetzen duten gizarte- eta hezkuntza-zerbitzuen ordutegiarekin bateragarria bada, era horretan lanaldi osoa osatu arte. Dena dela, bateragarriak ez badira, edo zerbitzu hori hartzeagatik lanaldi osoa gainditzen bada, Etxez Etxeko Laguntza Zerbitzuarekin jarraitzea edo Gizarte eta Hezkuntza Arloko Esku-Hartze Zerbitzuaren zerbitzua hartzea aukeratu ahal izango dute.

#### B.4 Lan-antolamendu hori abian jartzeko baldintzak:

Zerbitzuak betetzeko lehiaketa publikoaren baldintza-pleguan erakundeak ezarritako ordutegi-taula errespetatuko da.

Langileek harremanetan egoteko telefono pertsonal bat eman beharko diote enpresari ezarritako prestasun-ordutegian aurkitzeko moduan egoteko.

#### B.5 Kontratu motak

Lanaldi partzialeko kontratu mugagabea une bakoitzean legeak ezartzen duenaren arabera arautuko da. Egin ahal izango diren ordu osagarrien gehieneko ehunekoak, hitzarmen hau sinatzen denean, langilearekin hitzartutako ordu arruntaren ehuneko 23,64 izango dela itundu da. Ordu osagarri buruzko itun hori idazki bidezko itun bidez egingo da. Lanaldi partzialeko kontratu mugagabea berme gisa ezarritako lanaldiaren arabera egingo da.

Benetan lan egindako ordu osagarriak arrunt gisa ordainduko dira, eguneko, asteako edo urteko gehieneko lanaldia (7. artikuluan ezarrita dago) gainditzen dutenak salbu. Salbuespeneko ordu horiek aparteko ordutzat hartuko dira eta Gizarte Segurantzaren kotizazio-oinarrirako eta gabealdietarako eta prestazioen oinarri erregulatzailetarako zenbatuko dira.

Cuando en el cómputo de un mes la trabajadora, con independencia de que su contrato sea por obra o servicio, indefinido a tiempo parcial, o cualquier otra modalidad contractual, excepto los subrogados del año 1991, haya trabajado menos de la garantía establecida, a partir de la hora 98, las empresas podrán hacer recuperar ese déficit a lo largo de los siete meses siguientes a la pérdida del servicio, sin coste añadido, y respetando el resto de garantías.

Los dos últimos meses anteriores a la nueva adjudicación no se aplicará la garantía establecida. Aquellas trabajadoras que no resulten traspasadas y que estén en esta situación percibirán en la nómina del mes siguiente la diferencia dejada de percibir.

c) Si alguna trabajadora que realizase una jornada inferior a 35 horas semanales se negara por cualquier motivo no justificado a realizar algún servicio que la empresa le encomendase, perderá el derecho a la Garantía Salarial quedando a expensas de lo que se establezca con carácter general para la misma. La empresa pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal, la negativa de la trabajadora afectada y la reducción de jornada.

Del mismo modo, cuando una trabajadora tenga menos de 35 horas por semana, y surja un servicio nuevo, compatible con su horario, la empresa estará obligada a adjudicárselo, con preferencia absoluta tanto sobre nuevas contrataciones como sobre las trabajadoras que no estén adscritas a la Garantía Salarial.

No obstante lo anterior, la garantía no se aplicará a las trabajadoras con contratos de interinidad y celebrados al amparo del artículo 15.1.c) del Estatuto de Trabajadores, y aquellos que se concierten para cubrir descansos reglamentarios de trabajadoras por períodos de I.T., vacaciones, maternidad y a los contratos específicos de fines de semana, así como a las trabajadoras adscritas a los Centros rurales de atención diurna, pisos protegidos, apartamentos tutelados y viviendas comunitarias, empresas sin adjudicación institucional de SAD, siempre y cuando la trabajadora preste servicios exclusivamente en centros de esta naturaleza, no disponiendo de otro tipo de servicios de la misma categoría y en la misma área geográfica.

d) Garantía Salarial Trabajadora del Servicio de Intervención Socio-Educativa.

Aquellas trabajadoras que realicen servicios de Intervención Socio Educativa y estén adscritas a la Garantía Salarial, en el momento en que la empresa reciba un servicio Educativo, que sea compatible, en horario, con los servicios socioeducativos que venga realizando, ese nuevo servicio se le asignará a dicha trabajadora, y así hasta completar la jornada completa. Ahora bien, si no fueran compatibles o bien, con su aceptación se excediese de la jornada completa, tendrá la opción preferente de elegir si seguir con el servicio de Asistencia Domiciliaria u optar por el servicio del Servicio de Intervención Socio-Educativa.

B.4 Condiciones para la puesta en marcha de esta organización del trabajo:

Se respetará la tabla de bandas horarias establecida por las instituciones en el pliego de condiciones del concurso público, para la ejecución de los servicios.

Las trabajadoras tendrán que facilitar un contacto telefónico personal a las empresas para estar localizables durante todo el horario de disponibilidad establecido.

#### B.5 Modalidades de contratación

El contrato indefinido a tiempo parcial se regirá por lo establecido legalmente en cada momento. Se pacta que el porcentaje máximo de horas complementarias que podrán realizarse será, a la fecha de la firma del presente convenio, el 23,64 por ciento sobre el nº de horas ordinarias contratado con la trabajadora; dicho pacto de horas complementarias se realizará mediante pacto por escrito. El contrato indefinido a tiempo parcial se formulará con la jornada establecida como garantía

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, salvo aquellas que superen la jornada máxima diaria, semanal o anual establecida en el Art. 7.º y que tendrán consideración de extraordinarias, computándose a efectos de la base de cotización de la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

Ordu osagarriak premia dagoenean jakinaraziko zaizkio langileari eta langileak ordu horiek betetzeko konpromisoa hartuko du, betiere haiek betetzeko Hitzarmen honek ezarritako arauak edo maila handiagoko legeek ezarritako arauak errespetatzen badira.

Langileak urtean egingo dituen gehieneko ordu osagarrien kopurua azalduko da itunean.

C. 2010-2011 aldirako lanaren antolamendua

C.1. Antolamendua.

C.1.1. 2009ko abenduaren 31ean soldata-bermea duten langile guztiak, 2010ko urtarrilaren 1etik aurrera lanaldi osoa izango dute honako baldintza hauetan:

-1.430 ordu urtean, eta hilean 130 ordu.

-Prestasuna: hurrengo C.3 puntuaren arabera.

-Urtean 270 orduko alde ezartzen da, eta alde horretan benetan lan egiten bada ohiko lantzat joko da.

C.1.2. Enpresa bakoitzak aurreko urte naturaleko langile guztien batez besteko kopuruaren ehuneko 50 sartu beharko ditu gutxienez lan-antolamendu horretan. Kalkulu hori egiteko aurreko urtean TC2ari lotutako langileen urteko batez bestekoa aintzat hartuko da. Dokumentu horiek Enpresa Batzordei edo Delegatuei emango zaizkie otsailean zehar.

C.1.3. 2009ko urtarrilaren 1etik aurrera, enpresek egindako kontratazioek ez dute automatikoki soldata-bermerako eskubidea sortzen.

Egoera berdinean egongo dira soldata-bermeari uko egin dioten pertsonak.

C.1.4. Azken horiek eta aipaturiko epetik aurrerako kontratazioek Lanaldi osorako eskubidea sortuko dute C.1.2 puntuan adierazitako ehunekoa berdindu arte, honako irizpide hauen arabera:

-Lehena: 2008ko abenduaren 30ean soldata-bermea lortzeko prozesuan zeuden langileak eta haien artean aurreko hitzarmenaren arabera eskubidea sortzeko antzinatasunaren ordenan.

-Bigarrena: Astean zehar norbere zerbitzuekin kontratatu diren langileak, eta aurreko hitzarmenaren arabera soldata-bermeari uko egiteagatik gabealdia bete dutenak, eta haien artean antzinatasunaren arabera, betiere hori eskatzen badute.

-Hirugarrena: Norbere kasuak dituzten langileak astean zehar eta antzinatasunaren arabera.

-Laugarrena: "Astebururako" kontratatutako langileak eta lane-gunetako zerbitzuak bete nahi dituztenak.

-Bosgarrena: Azken 12 hilabete hauetan ordezkapenak egin dituzten langileak.

C.1.5. Lanaldi osorako edo obra edo zerbitzuko kontraturako eskubidea duen langile batek, asteko 35 ordu baino gutxiagoko lanaldia egiten duen batek, justifika ezin daitezkeen arrazoiak tarteko, legeak ezartzen duenaren barruan eta bere prestasun-ordutegiaren barruan ardura eman zaion zerbitzuren bat egiteari uko egiten badio, lanaldi oso eta mugagaberako eskubidea galduko du.

C.2. Gizarte eta Hezkuntza Arloko Esku-Hartze Zerbitzuko familia-langilea.

Bai profesionalen prestakuntzari dagokion zein zerbitzu horren arreta-ordutegiari dagokion espezifikotasuna aintzat hartuz, kolektibo horrentzako erregulazio bat egitea egokitzat jotzen da. Horretarako Lan Batzorde bat eratuko da zentzu horretan Batzorde Misto Paritarioari proposamen bat egiteko.

Batzorde horrek egoki ikusten duen eran onartu edo aldatu egingo du proposamena onartzeko.

Alderdiak 09/06/30erako prozesua burutzen saiatzeko konpromisoa hartzen dute.

C.3 Prestasun-ordutegiak.

C1 idatz-zatirako eskubidea duten langileek honako prestasun-ordutegi hauek izango dituzte.

C.3.1.TXANDAK

Astelehenetik larunbatera, 08:00etatik 15:00etara

Astelehenetik ostiralera 15:00etatik 22:00etara

Igande eta Jaiegunetan: jai

Las horas complementarias serán comunicadas a la trabajadora en el momento que surja la necesidad, comprometiéndose la trabajadora a realizarlas, siempre que para su realización se respeten las normas establecidas en el presente Convenio o en normas legales de rango superior.

El pacto reflejará el número de horas complementarias máximas anuales a realizar por la trabajadora.

C. Organización del trabajo para los años 2010-2011

C.1. Organización.

C.1.1. Todas las trabajadoras que el 31 de diciembre de 2009 tengan Garantía Salarial pasarán desde el 1 de enero de 2010 a tener jornada completa que tendrá las siguientes condiciones:

-1.430 horas anuales, que tendrán un cómputo mensual de 130 h.

-Disponibilidad: según el siguiente punto C.3.

-Se establece un margen de 270 horas anuales que de ser efectivamente trabajadas tendrán la consideración de jornada ordinaria de trabajo.

C.1.2. Cada empresa deberá incorporar un mínimo del 50 por ciento de las trabajadoras, sobre el total de la plantilla media del año natural anterior, a esta organización de trabajo. Para este cálculo se tendrá en cuenta la media anual de las trabajadoras relacionadas al TC2 del año anterior. Dichos documentos se entregarán a los Comités de Empresa o Delegadas durante el mes de febrero.

C.1.3. A partir del 1 de enero de 2009, las nuevas contrataciones que se realicen por las empresas, no generarán de modo automático derecho a garantía salarial.

Se encontrarán en la misma situación las personas que hayan renunciado a la Garantía Salarial.

C.1.4. Éstas y las nuevas contrataciones generarán derecho a la Jornada completa, hasta alcanzar el porcentaje indicado en el punto C.1.2., según los siguientes criterios:

-Primero: Trabajadoras que a 30 de diciembre de 2008 estaban en proceso de generar derecho a la Garantía Salarial y entre ellas por orden de antigüedad en la generación del derecho según convenio anterior.

-Segundo: Trabajadoras contratadas con servicios propios entre semana que hayan cumplido el periodo de carencia por renuncia de la Garantía Salarial, según convenios anteriores y entre ellas por orden de antigüedad, siempre que lo soliciten.

-Tercero: Trabajadoras con casos propios entre semana y por orden de antigüedad.

-Cuarto: Las trabajadoras contratadas para "fin de semana" que deseen acceder a servicios en días laborales.

-Quinto: trabajadoras que hayan realizado sustituciones en los 12 últimos meses.

C.1.5. En el caso de que una trabajadora con derecho a jornada completa o contrato de obra o servicio, que realizase una jornada inferior a 35 horas semanales, se negara por cualquier motivo no justificable y dentro de lo establecido por ley a realizar algún servicio que se le encomiende y dentro de su horario de disponibilidad, ésta perderá el derecho a la jornada completa con carácter indefinido.

C.2. Trabajadoras familiares del Servicio de Intervención Socio-educativa.

Dada la especificidad tanto en cuanto a formación de las profesionales como en lo referente a los horarios de atención de este servicio, se considera oportuno realizar una regulación específica para este colectivo. A estos efectos se constituirá una Comisión de trabajo que hará una propuesta en tal sentido a la Comisión Mixta Paritaria.

Ésta lo aprobará o lo modificará en lo que estime pertinente para su aprobación.

Las partes se comprometen a procurar concluir el proceso para el 30 de junio de 2009.

C.3 Horarios de disponibilidad.

Las trabajadoras que tengan derecho al apartado C1 tendrán los siguientes horarios de disponibilidad.

C.3.1.TURNOS

De Lunes a Sábado de 08:00h a 15:00h

De Lunes a Viernes de 15:00h a 22:00h

Domingos y Festivos: fiesta

Salbuespen gisa, 07:00-08:00 arteko zerbitzuak egingo dira, betiere izaera publikoko beste gizarte- edo osasun-zerbitzuetara lotuta badaude, prestasuneko 7 orduak errespetatuz. Ordutegi hori eraginpean hartzen dituen langileekin aurretik akordioa bilatuz ezarriko da.

### C.3.2. LANALDI ZATITUA

Astelehenetik larunbatera, 09:00etatik 14:00etara

Astelehenetik ostiralera 17:00etatik 20:00etara

Igande eta Jaiegunetan: jai

Salbuespen gisa, zerbitzuak egingo dira 08:30etik goizeko prestasuneko 5 orduak errespetatuz. Ordutegi hori eraginpean hartzen dituen langileekin aurretik akordioa bilatuz ezarriko da.

2010ean langile horiek behintzat 4 larunbat libre ez-konputagarri izango dituzte laneko denbora gisa eta 2011/01/01etik aurrera urtean behintzat 6 larunbat libre ez-konputagarriak laneko denbora gisa, langilearen aukeran. Larunbata bakoitza aldi berean libre hartzeko eskubidea izango duten langileen kopuruak ezin du txanda zatitua duten langileen ehuneko 20 gainditu. Eskubide hori eskaeraren ordenaren arabera da eta langileak jadanik libre hartu dituen larunbat kopuruaren arabera.

### C.4. Prestasun-erregimenaren aukera

Prestasun-erregimena, enpresa bakoitzak txandetan eta lanaldi banatuan behar diren langileen kopurua ezarri eta gero aukeratuko da, Administrazioaren Langile Sozialaren zonaren arabera; antzeko egoeretan antzintasun-irizpidea izango da nagusi honako kasu hauetan:

Lehen: Aurreko hitzarmeneko txanda-erregimenean dauden langileak.

Bigarrena: Gainerako langileak.

### C.5 Galdutako orduak sartzea

Familia-langile batek ez baditu urteko 1.430 ordu betetzen, enpresek eskubidea izango dute hurrengo urteko lehen hilean benetan lan egindako orduak bete gabe geratu den urte horretan zenbatzeko. Era horretan, langile horrek urtea ordu negatiboekin hasiko du, 1.430 ordu betetzeko falta zaizkion orduak beste.

### 8. artikulua. Zerbitzuak aldi baterako etetea.

Zerbitzu bat ematen aldi baterako etetea egiten bada, langileek zerbitzuko aldi baterako eteteari dagozkion laneko orduak benetako laneko denbora gisa zenbatuko dute etetearen ondorengo egutegiko 5 egunetan. Ordainketa zerbitzua berrabiatzen den hilean egingo da.

Ondorio horietarako, aldi baterako eteten den zerbitzua, eten eta gehienez 60 egunera berrabiatzen den edozein zerbitzu da, salbu eta amaiera-eguna prestazioaren hasieran erabakita dutenak, eta azken horiek ez dira eteten den zerbitzutzat hartuko.

### 9. artikulua. Kontratu motak.

Etexez etxeko laguntza-zerbitzuaren jarduerak dituen ezaugarri bereziak direla-eta, "obra edo zerbitzu jakina" izeneko kontratua ezarri ahal izango da, jarduera betetzeko denbora mugatua bada ere, ezin baita ziurtatu noiz amaituko den eta erabiltzaile bakoitzari eskaintzen zaion ordutegia laburra baita.

Enpresek gutxienez kontratu mugagabeen ehuneko 70 adostu beharko dute soldata-bermea aplikatzen zaien langileen artean.

Hitzarmen honetan urte bakoitzean itundutako kontratuen ehuneko 70entzat kontratu mugagabera igarotzeko irizpidea langileak sektorean duen antzintasuna izango da.

Tutoretzapeko zentroetan, pisu babestuetan, tutoretzapeko apartamentuetan, etxebizitza komunitarioetan, eguneko arretako zentroetan eta fakturazio gordinak astean 100 ordu betetzen ez dituen enpresetan bete beharreko zerbitzuek dituzten berezitasunak direla-eta, lanaldi partzialeko kontratu mugagabeak egin ahal izango dira bermetik beherako lanaldiarekin.

### 10. artikulua. Soldata.

10.1 Langileak betetzen duen lanaren kontraprestazio gisa jasotzen dituen diru-zenbatekoek eta Kotizazio Oinarria osatzen dutenek eratzten dituzte soldatak. Idatz-zati honetan kontuan hartuko da Hitzarmen Kolektibo honen 7. artikuluko A6 puntuan definitu den bidaiariak eragindako denbora.

De forma excepcional se realizarán servicios de 07:00-08:00 siempre que estén sujetos a otros servicios sociales o sanitarios de carácter público, respetando las 7 horas de disponibilidad. Este horario se establecerá procurando el acuerdo previo con las trabajadoras afectadas.

### C.3.2. JORNADA PARTIDA

De Lunes a Sábado de 09:00h a 14:00h

De Lunes a Viernes de 17:00h a 20:00h

Domingos y Festivos: fiesta

De forma excepcional se realizarán servicios desde 08:30, respetando las 5 horas de disponibilidad de la mañana. Este horario se establecerá procurando el acuerdo previo con las trabajadoras afectadas.

Estas trabajadoras en 2010 tendrán al menos 4 sábados libres no computables como tiempo de trabajo y a partir del 1 de enero de 2011 tendrán al menos 6 sábados libres no computables como tiempo de trabajo, al año, a elección de la trabajadora. El número de trabajadoras que tendrán derecho a disfrutar simultáneamente de cada sábado no podrá superar el 20 por ciento de las trabajadoras del turno partido. Este derecho será por orden de solicitud y en función de la cantidad de sábados ya disfrutados por la trabajadora.

### C.4. Elección régimen de disponibilidad

Se elegirá el régimen de disponibilidad, una vez establecido, por cada empresa, el número de trabajadoras necesario en turnos y jornada partida, en función de las zonas de la Trabajadora Social de la Administración; ante situaciones similares primará el criterio de antigüedad en los siguientes supuestos:

Primero: Trabajadoras que estén en el régimen de turnos del convenio anterior.

Segundo: Resto de trabajadoras.

### C.5 Recuperación de horas

Cuando una trabajadora familiar no llegue al cómputo anual de 1.430 horas, las empresas tendrán derecho a imputar a dicho año las horas trabajadas en el primer mes efectivamente trabajado del año siguiente. De este modo, dicha trabajadora iniciará el año con un nº de horas negativas, equivalente a las horas que falten hasta las 1.430 horas.

### Art. 8º Suspensión Temporal de Servicios.

Siempre que se produzca una suspensión temporal en la prestación de un servicio, las trabajadoras computarán como tiempo efectivo de trabajo las horas correspondientes a las suspensiones temporales del servicio durante los 5 días naturales posteriores a la suspensión. El abono se realizará en el mes de la reanudación del servicio.

A estos efectos, se considera suspensión temporal todo servicio que tras su baja se reanude en un plazo máximo de 60 días naturales, excepto los servicios que tengan fecha de término prevista al inicio de la prestación del mismo que no tendrán tal consideración.

### Art. 9º Modalidades de contratación

Dadas las características peculiares de la actividad del Servicio de Ayuda a Domicilio, cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta y dedicación horaria reducida para cada usuario, se podrá establecer como modalidad de contrato el de "obra o servicio determinado".

Las empresas tendrán que tener concertados al menos un 70 por ciento de contratos indefinidos entre aquellas trabajadoras a las que se les aplique la garantía salarial

El criterio para pasar a contrato indefinido será el de antigüedad en el sector para el 70 por ciento de los contratos pactados en cada año en el presente convenio.

Por las especificidades de los servicios a prestar en los centros tutelados, pisos protegidos, apartamentos tutelados, viviendas comunitarias, centros de atención diurna, así como aquellas empresas que su facturación bruta no supere las 100 horas semanales, se podrán realizar contratos indefinidos a tiempo parcial con jornada inferior a la garantía.

### Art. 10º Salario.

10.1 Constituyen salarios las cantidades dinerarias que perciba la trabajadora como contraprestación a su trabajo y que configuren la Base de Cotización. Se considera en este apartado el tiempo de desplazamiento definido en el punto Art. 7º A.6. del Convenio Colectivo.

10.2 Kalte-ordaintzat har daitezkeen eta langileak jaso dituen zenbatekoek ez dute soldata osatuko. Honako hauek dira zenbateko horiek: kilometrajea, dietak, laneko arropa, prebentziorako materiala eta abar.

10.3 Lansari-kontzeptuak orokorrean.

Ordainsari-kontzeptu horietan ordaindutako jaiegunen zati proportzionala biltzen da.

10.3.1 2008ko SOLDATA TAULA

Kategoria guztientzat 2007ko soldataren ehuneko 4,7 igoko da.

Bidaiak: Hitzarmen honen 7. artikularen A6 puntuaren arabera.

#### 10.3.2. 2009ko SOLDATA TAULA

| 2009                                        |                            |                         |
|---------------------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| KATEGORIAK                                  | HILEAN BERMATUTAKO SOLDATA | SOLDATA ORDU BAKOITZEKO |
| FAMILIA LANGILEA                            | 1.050 euro.                | 8,40 euro.              |
| URTEKO SOLDATA LJ HILEKO SOLDATA LJ 14 PAGA |                            |                         |
| ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA                   | 15.999,06 euro             | 1.142,79 euro           |
| ADMINISTRARIA                               | 18.250,26 euro             | 1.303,26 euro           |
| TEKNIKARIA                                  | 20.340,88 euro             | 1.452,92 euro           |

#### 10.3.2. 2010eko SOLDATA TAULA

| 2010                                        |                            |                |
|---------------------------------------------|----------------------------|----------------|
| KATEGORIAK                                  | HILEKO SOLDATA LJ 14 PAGA* | ORDUKO SOLDATA |
| FAMILIA LANGILEA                            | 1.142,70 euro              | 8,79 euro      |
| URTEKO SOLDATA LJ HILEKO SOLDATA LJ 14 PAGA |                            |                |
| ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA                   | 16.751 euro                | 1.196,50 euro  |
| ADMINISTRARIA                               | 19.150,32 euro             | 1.367,88 euro  |
| TEKNIKARIA                                  | 21.296,94 euro             | 1.521,21 euro  |

#### 10.3.4 2011ko SOLDATA TAULA

| 2011**                                      |                            |                |
|---------------------------------------------|----------------------------|----------------|
| KATEGORIAK                                  | HILEKO SOLDATA LJ 14 PAGA* | ORDUKO SOLDATA |
| FAMILIA LANGILEA                            | 1.196,41 euro              | 9,20 euro      |
| URTEKO SOLDATA LJ HILEKO SOLDATA LJ 14 PAGA |                            |                |
| ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA                   | 17.538,36 euro             | 1.252,74 euro  |
| ADMINISTRARIA                               | 20.094,76 euro             | 1.435,34 euro  |
| TEKNIKARIA                                  | 22.297,94 euro             | 1.592,71 euro  |

\* 2010ean eta 2011n Familia Langile baten lanaldi osoa 1.430 ordutan ezartzen da. Hala ere, zerbitzuaren espezifikotasunak dakarren zailtasuna dela-eta, urtean 270 orduko tartea ezartzen da langilieren batek bere prestasun-ordutegiaren barruan benetan lan egiten baditu ohiko lanalditzat hartuko dena, beraz ohiko lanaldi gisa ordainduko da (bidaiak, eta aparteko pagen eta oporren hainbanakoa barnean hartuz), eta EZ aparteko ordu gisa.

\*\*2010eko KPlak ehuneko 4,2 gainditzen badu taula hori berrikusi beharko da ehuneko hori gainditzen den ehuneko berdinean.

\*\*\* Tauletan ezarritakoa baino soldata handiagoa jasotzen duten langileek ehuneko 4,7ko igoera izango dute inguruabar hori gertatzen den urte guztietan eta kategoria guztietan.

10.4 Igande eta jaiegunetan zerbitzuak betetzeagatik ordainsaria.

Igande eta jaiegunengatik ordainduko den ordainsari ekonomikoa lanegunetarako urte bakoitzean ezarritako ordu bakoitzaren prezioari ehuneko 25 erantsitakoa izango da:

10.5 Gauean zerbitzuak betetzeagatik lansaria.

Gauean egindako lantzat hartzen da 22:00etatik 06:00etara bitarte egiten dena. Ordutegi horretan egindako lanaren ordainsari ekonomikoa

10.2 No constituyen salarios aquellas cantidades percibidas por la trabajadora que tienen carácter indemnizatorio, tales como: kilometraje, dietas, ropa de trabajo, material para prevención, etc.

10.3 Conceptos retributivos en general.

En estos conceptos retributivos está incluida la parte proporcional de los días festivos retribuidos.

10.3.1 TABLA SALARIAL 2008

Se incrementará el 4,7 por ciento sobre el salario 2007 para todas las categorías.

Desplazamiento: según el Art.7º A.6 del presente Convenio.

#### 10.3.2. TABLA SALARIAL 2009

| 2009                                        |                         |                  |
|---------------------------------------------|-------------------------|------------------|
| CATEGORIAS                                  | SALARIO GARANTIZADO MES | SALARIO POR HORA |
| TRABAJADORA FAMILIAR                        | 1.050 euros             | 8,40 euros       |
| SALARIO ANUAL J.C. SALARIO MES J.C.14 PAGAS |                         |                  |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVA                     | 15.999,06 euros         | 1.142,79 euros   |
| ADMINISTRATIVA                              | 18.250,26 euros         | 1.303,26 euros   |
| TÉCNICA                                     | 20.340,88 euros         | 1.452,92 euros   |

#### 10.3.3. TABLA SALARIAL 2010

| 2010                                        |                            |                  |
|---------------------------------------------|----------------------------|------------------|
| CATEGORIAS                                  | SALARIO MES J.C. 14 PAGAS* | SALARIO POR HORA |
| TRABAJADORA FAMILIAR                        | 1.142,70 euros             | 8,79 euros       |
| SALARIO ANUAL J.C. SALARIO MES J.C.14 PAGAS |                            |                  |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVA                     | 16.751 euros               | 1.196,50 euros   |
| ADMINISTRATIVA                              | 19.150,32 euros            | 1.367,88 euros   |
| TÉCNICA                                     | 21.296,94 euros            | 1.521,21 euros   |

#### 10.3.4. TABLA SALARIAL 2011

| 2011**                                      |                            |                  |
|---------------------------------------------|----------------------------|------------------|
| CATEGORIAS                                  | SALARIO MES J.C. 14 PAGAS* | SALARIO POR HORA |
| TRABAJADORA FAMILIAR                        | 1.196,41 euros             | 9,20 euros       |
| SALARIO ANUAL J.C. SALARIO MES J.C.14 PAGAS |                            |                  |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVA                     | 17.538,36 euros            | 1.252,74 euros   |
| ADMINISTRATIVA                              | 20.094,76 euros            | 1.435,34 euros   |
| TÉCNICA                                     | 22.297,94 euros            | 1.592,71 euros   |

\* La Jornada completa de una Trabajadora Familiar en 2010 y 2011 se establece en 1430 horas anuales. No obstante y debido a la dificultad que conlleva la especificidad del servicio, se establece un margen de 270 horas anuales que de ser efectivamente trabajadas por alguna de las trabajadoras, dentro de su horario de disponibilidad, tendrá la consideración de jornada habitual de trabajo y por tanto se retribuirá a precio de hora normal (incluyendo desplazamientos, y prorata de pagas extras y de vacaciones) pero NO como hora extraordinaria.

\*\*Esta tabla deberá ser revisada, en caso de que el IPC de 2010 supere el 4,2 por ciento, en la misma cuantía del exceso sobre ese porcentaje.

\*\*\* Las Trabajadoras que perciban un salario superior al establecido en tablas tendrán una subida del 4,7 por ciento todos y cada uno de los años y en todas y cada una de las categorías en que se de esta circunstancia.

10.4 Retribución por prestación de servicios en domingos y días festivos.

La retribución económica en domingos y días festivos será el resultado de incrementar en un 25 por ciento el precio hora establecido para los días laborales en cada año.

10.5 Retribución por prestación de servicios en periodo nocturno.

Se entiende como trabajo realizado en periodo nocturno, aquel que se lleve a cabo entre las 22:00 y las 06:00 horas. La retribución



urte bakoitzean eguneko orduetarako ezarritako ordu bakoitzaren prezioari ehuneko 25 erantsitakoa izango da.

#### 10.6 Guardia lokalizatueta zerbitzuak betetzeagatik ordainsaria.

Telefonoarekin guardia lokalizatuak bete behar dituzten langileek guardiako lau ordurengatik, benetako laneko ordu bat zenbatuko dute, gaueko, jaiko edo bietako plusarekin, hala badagokio. Guardian dagoen langilea gertakari batera bertaratu behar bada, horretan eman behar duen denbora benetako laneko denbora gisa zenbatuko da.

#### 10.7 Familia langileen kategoriarako plusen taula.

| URTEA | JAICO PLUSA ehuneko 25 | GAU PLUSA ehuneko 25                               | GIZARTE ETA HEZKUNTZA ARLOKO ESKU-HARTZE ZERBITZUAREN PLUSA |
|-------|------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 2008  | 2,00 euro orduko.      | 2,00 euro orduko. LANEGUN<br>2,51 euro orduko. JAI | 5,12 euro orduko. LANEGUN<br>6,40 euro orduko. JAI          |
| 2009  | 2,10 euro orduko.      | 2,10 euro orduko. LANEGUN<br>2,63 euro orduko. JAI | 5,36 euro orduko. LANEGUN<br>6,70 euro orduko. JAI          |
| 2010  | 2,20 euro orduko.      | 2,20 euro orduko. LANEGUN<br>2,75 euro orduko. JAI | 5,61 euro orduko. LANEGUN<br>7,01 euro orduko. JAI          |
| 2011  | 2,30 euro orduko.      | 2,30 euro orduko. LANEGUN<br>2,88 euro orduko. JAI | 5,87 euro orduko. LANEGUN<br>7,34 euro orduko. JAI          |

#### 10.8 Oporretako soldata.

##### 10.8.1 2009. urtea

Etxeko Laguntzaileak:

Oporrak baliatu aurreko sei hilabeteetan jasotako soldaten batez bestekoa kalkulatu da oporrak ordaintzeko.

Beste kategoriak:

Hileko bat.

##### 10.8.2 2010. urtetik aurrera.

Etxeko Laguntzaileak:

C1 erregimenean barne hartuta dauden langileentzat hilekoaren kopuru baliokidea izango da.

Gainerako Etxeko Laguntzaileei oporrak ordaintzeko oporrak baliatu aurretik hurreneko sei hilabeteetan jasotako soldaten batez bestekoa egingo da.

Beste kategoriak:

Hileko bat.

#### 10.9 Aparteko orduak.

Aparteko orduak denbora librearekin konpentsatuko dira, lanegunetan lan egindako ordu bakoitzeko 1,75 ordu trukean, eta jaiegunetan eta igandeetan lan egindako ordu bakoitzeko 2 ordu trukean. Langileak horrelakorik eskatzen badu, ordu horiek metatu ahal izango dira eta egun libreetan baliatu. Eguneko edota asteko gehieneko zenbaketatik gorakoak eta urteko 1700 ordutik gorakoak direnak hartzen dira aparteko ordutzat.

Aparteko orduak konpentsatzeko honako irizpide honi jarraituko zaio: aparteko ordu bakoitza ordu arruntaren prezioan kobratuko da, eta apartekoak izateagatik konpentsazioak (orduko 0,75 ordu, lanegunetan edo ordu 1 orduko, jai-egunetan) lanegun osoetan hartuko dira (ordua nahikorik metatu bada). Lanegun horiek metatutako orduak beste izango dira, langileak esleituta dituen orduen arabera, eta benetan lan egindako denbora gisa aintzat hartuko, kotizatuko eta zenbatuko dira ondorio guztietarako.

#### 10.10 Kilometrajea eta bidaiak.

10.10.1 Kalte-ordainaren kontzeptupean egindako kilometro bakoitzaren zenbatekoa ordainduko da, Eusko Jaurlaritzak une bakoitzean agintzen duen Dekretu arautzailearen arabera. 2006ko ekainaren 29tik aurrera, kilometro bakoitzeko 0,20 euro ordainduko dira. Aukerako ibilbideak konpentsatzeko, bide bakoitzerako ezarritako kilometroak igoko dira 1,45 koefizientea aplikatuz, hari eta adierazitako Dekretua berriz aldatzen den arte.

Beharrezkoa den kasuetan beren ibilgailua erabiltzen duten langileei ere ordainduko zaie kontzeptu hori; horretarako, langilea herrigunetik ateratzen denetik zerbitzua gauzatu behar duen lekuraino dagoen distantzia zenbatuko da. Autoa erabiltzea beharrezkotzat joko da hirigunetik edo herrigunetik atera behar bada. Baita ere, hiri-

económica del trabajo realizado en este horario, será el resultado de incrementar en un 25 por ciento el precio hora establecido para las horas diurnas en cada año.

#### 10.6 Retribución por prestación de servicios en guardias localizadas.

Aquellas trabajadoras que deban realizar servicios mediante la realización de guardias localizadas de teléfono computarán, por cada cuatro horas de guardia, una hora de tiempo efectivo de trabajo, con su plus de nocturnidad o de festivo, o ambos, correspondiente. Si la trabajadora que está de guardia tuviera que asistir a una incidencia, el tiempo que invierta en ella será computado como tiempo efectivo de trabajo.

#### 10.7 Tabla pluses para la categoría de trabajadoras familiares

| AÑO  | PLUS FESTIVO 25 por ciento | PLUS NOCTURNO 25 por ciento                    | PLUS SERV. INTERVENCIÓN SOCIO-EDUCATIVA        |
|------|----------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 2008 | 2,00 euros/h.              | 2,00 euros/h. LABORAL<br>2,51 euros/h. FESTIVA | 5,12 euros/h. LABORAL<br>6,40 euros/h. FESTIVA |
| 2009 | 2,10 euros/h.              | 2,10 euros/h. LABORAL<br>2,63 euros/h. FESTIVA | 5,36 euros/h. LABORAL<br>6,70 euros/h. FESTIVA |
| 2010 | 2,20 euros/h.              | 2,20 euros/h. LABORAL<br>2,75 euros/h. FESTIVA | 5,61 euros/h. LABORAL<br>7,01 euros/h. FESTIVA |
| 2011 | 2,30 euros/h.              | 2,30 euros/h. LABORAL<br>2,88 euros/h. FESTIVA | 5,87 euros/h. LABORAL<br>7,34 euros/h. FESTIVA |

#### 10.8 Salario de vacaciones.

##### 10.8.1 Año 2009

Auxiliares Domiciliarias:

Su liquidación se hallará calculando la media de los salarios percibidos durante los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de su disfrute.

Resto de categorías:

Una mensualidad.

##### 10.8.2 A partir año 2010.

Auxiliares Domiciliarias:

Para las trabajadoras incluidas en el régimen C1 será una cantidad equivalente a una mensualidad.

Para el resto de las Auxiliares Domiciliarias su liquidación se hallará mediante la media de los salarios percibidos durante los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de su disfrute.

Resto de categorías:

Una mensualidad.

#### 10.9 Horas extraordinarias.

Las horas extras se compensarán en tiempo libre a razón de 1,75 horas, por cada hora trabajada en días laborables, y 2 horas, por cada hora trabajada en días festivos y domingos, siendo acumulables para disfrutar en días libres a solicitud de la trabajadora. Tienen la consideración de horas extras las que excedan el cómputo máximo diario, máximo semanal y/o 1700 horas anuales.

Para la compensación de estas horas extras se aplicará el siguiente criterio, se cobrarán las horas trabajadas a precio de hora normal y las compensaciones por ser extras (0,75h./h en laboral o 1 h./h. en festivo) se disfrutarán en tiempo, en jornadas completas (si hay suficientes horas acumuladas). Esos días serán tantos como horas acumuladas, en base a las horas que tenga asignado el trabajador afectado, y serán consideradas, cotizadas y computadas, a todos los efectos, como tiempo efectivamente trabajado.

#### 10.10 Kilometraje y desplazamientos

10.10.1 Se abonará como concepto indemnizatorio el importe por kilómetro realizado según el Decreto regulador del Gobierno Vasco sobre la materia en cada momento. A partir del 29 de junio del 2006, la cuantía a abonar será 0,20 euros el Km. En compensación a los trayectos alternativos, se incrementarán los kilómetros fijados para cada recorrido aplicando el coeficiente 1,45 hasta la nueva modificación de dicho decreto.

Se abonará por este concepto a las trabajadoras que utilicen su propio vehículo en aquellos casos necesarios, computándose la distancia desde la salida del núcleo urbano hasta el lugar de ejecución del servicio. Se entenderá que es necesaria su utilización siempre que se deba salir del casco urbano de la ciudad o pueblo. También

gunetik atera beharrik gabe, zerbitzuen artean 1,5 km. badago eta ez badago beharrezko denboran lekualdaketa hori egiteko garraio publikorik.

10.10.2 Zerbitzu batetik bestera joateko hirigunean egiten diren bidaiak 1,5 km-ko distantziatik gorakoak badira, enpresak ordainduko ditu. Enpresak eskata ahal izango ditu garraio publikoa (balego) erabiltzeari dagozkion egiaztagiriak. Garraio publikoa erabili ezin bada, langileak bere ibilgailua erabiltzea ordainduko da 10.10.1 artikulua arabera.

11. artikulua. Aparteko haborokinak.

11.1 Bi haborokin daude, lehenengoa abenduaren 1etik maiatzaren 31ra sorraziko da, eta uztailaren 10ean ordainduko da; eta bigarrena, ekainaren 1etik azaroaren 30era sorraziko da, eta abenduaren 22an ordainduko da.

11.2 Haborokin horien zenbatekoa kitatzen den seihilekoan ordaindutako orduen arabera hilabete bakoitzean sortzen diren hainbanakoen baturaren parekoa izango da.

12. artikulua. Erretiro partziala/Txanda-kontratua.

Confebask erakundearen eta ELA, CCOO, UGT eta LAB sindikatuen artean 1999ko urtarrilaren 15ean sinatutako Plantillak Ordezteari eta Berritzeari buruzko Konfederazio arteko Akordioari atxiki zaizkio Hitzarmen hau sinatu duten alderdiak, enpleguaren kalitatea sendotzea eta hobetzea sustatzeko asmoz eta lantaldea berritzeko asmoz ere. Akordio horretan oinarrituta, Erretiro Partziala hartzeko Txanda Kontratua bultzatzea erabaki dute, betiere urriaren 31ko 1131/2002 Errege Dekretuan ezarritako erregimenari, zabalasunari eta betekizunei jarriki. Nolanahi ere, enpresaren eta eraginpean hartzen dituen langileen berariazko akordioa beharko da.

Aurreko erregulazioak\* 2009ko abenduaren 31ra bitarteko arauzko indarraldia izango du, Hitzarmen honetako 3. artikuluan ezarritakoa alde batera utzita. Adierazitako indarraldia, eta hortaz, aplikazioa 12/2001 Legeak onartutako Langileen Estatutuaren 12.6 artikulua eta 1131/2002 Errege Dekretuaren indarraldiek baldintzatuko dute, betiere Erretiro Partzialari eta Txanda Kontratuari dagokionez.

2010etik aurrera 2007ko abenduaren 4ko 40/2007 Legeak ezarritakoa betekoa da Erretiro Partziala eta Txanda Kontratuari dagokionez.

\* Akordio hori aurreko Hitzarmenetik dator, 2006ko urriaren 6an sinatutakoa eta 2007ko ekainaren 6an ALHAOan argitaratua.

13. artikulua. Oporrak.

Langile guztiek egutegiko 30 opor-egun baliatzeko eskubidea izango dute hamabost eguneko alditan banatua; hamabostaldietako bat ekainaren 1etik irailaren 30era bitarteko aldi hartzeko eskubidea izango dute.

Aldi horren kanpoan langileek, enpresarekin adostuz gero, 30 egunak ondoz ondoan hartzeko eskubidea izango dute.

Enpresek Enpresa Batzordeekin edo delegatuekin oporraldiak negoziatuko dituzte otsaila amaitu baino lehenago.

14. artikulua. Laneko Prebentzioa eta Osasuna.

14.1 Lanpostu bakoitzerako legea ezartzen diren berariazko osasun-azterketak egingo dira. Osasun-azterketa egiteari uko egiten dion langileak azterketarik ez duela nahi sinatuko du, horretarako prestatutako dokumentu batean, enpresaren aurrean. Sinatutako dokumentu horren kopia bat Enpresa Batzordeari emango zaio.

14.2 Higieneari, osasungarritasunari eta irisgarritasunari dago-kienz, langilearen iritzi, zerbitzua eskaintzen ari zaion erabiltzailearen etxebizitzak gutxieneko baldintzak betetzen ez baditu, edo aparteko ahalegina egin behar delako arrisku-egoerak badaude, honako jardun-protokolo hau ezarri da:

Langileak enpresari edo laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeari jakinaraziko dio.

Kasua aztertu ondoren, gehienez 10 eguneko epean, zerbitzuaren ardura duen oinarrizko gizarte-zerbitzuari jakinaraziko zaio egoera azter dezan eta arazoa konpontzeko behar diren neurriak har daitezten.

Eraginpeko enpresaren Enpresa Batzordeko Delegatuen aho bateko irizpidearen arabera, zerbitzuren batean osasungarritasun-egoerak eskatzen diren gutxieneko baldintzak betetzen ez dituela egiaztatzen duten arrazoizko zantzuak badaude, edo langilearen osasunerako berehalako arriskua badago, langileak uko egin ahal

cuando, aún no teniendo que salir del casco urbano, haya más 1.5 kms. de distancia entre servicios y no exista transporte público que facilite dicho desplazamiento en el tiempo necesario.

10.10.2 Los desplazamientos entre servicios, que se produzcan en el medio urbano y siempre que superen la distancia de 1,5 Kms. correrán a cargo de la empresa. Ésta podrá exigir los justificantes relativos al uso del transporte público, si lo hubiese. En caso de no poder ser utilizado el transporte público, se retribuirá la utilización del vehículo propio según el Art. 10.10.1.

Art. 11.º Gratificaciones extraordinarias.

11.1 Se constituyen éstas en dos, que serán devengadas la primera del 1 de diciembre al 31 de mayo, siendo efectivo su pago el día 10 de julio, y la segunda se devengará del 1 de junio al 30 de noviembre, siendo la fecha de su pago el 22 de diciembre.

11.2 Su importe será equivalente a la suma de las prorratas generadas cada mes en función de las horas abonadas, durante el semestre que se liquide.

Art. 12.º Jubilación Parcial/Contrato Relevo

Las partes signatarias, en la voluntad de fomentar la consolidación y mejora de calidad del empleo, así como la renovación de plantillas, se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre Sustitución y Renovación de plantillas, suscrito entre CONFEBASK y las Centrales ELA, CCOO, UGT y LAB, con fecha 15 de enero de 1999, y, en base al mismo, acuerdan expresamente impulsar la figura del Contrato de Relevo para la Jubilación Parcial bajo el régimen, amplitud y requisitos establecidos en el R.D. 1131/2002, de 31 de octubre, que, en todo caso, requerirá el acuerdo expreso entre la empresa y las trabajadoras afectadas.

La anterior regulación\*, gozará de vigencia normativa hasta el 31 de diciembre de 2009, con independencia de lo establecido en el Art. 3 del este Convenio, estando condicionada su vigencia y, por tanto, su aplicación, a la vigencia a su vez, del Art. 12.6 del E.T., aprobado por la Ley 12/2001 y del R. D. 1131/2002 en lo referido a la Jubilación Parcial/Contrato de Relevo.

A partir del año 2010 se estará a lo que dispone la Ley 40/2007 de 4 de diciembre de 2007 en referencia a jubilación parcial/Contrato de Relevo.

\* Este acuerdo proviene del Convenio anterior, firmado el día 6 de octubre de 2006 y publicado en el BOTHA el 6 de junio de 2007.

Art. 13.º Vacaciones.

Todas las trabajadoras tendrán derecho al disfrute anual de 30 días naturales de vacaciones, que se dividirán en periodos quincenales, uno de los cuales tendrán derecho a disfrutar entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Fuera de estas fechas, las trabajadoras de mutuo acuerdo con la empresa, podrán disfrutar de los 30 días consecutivos.

Las empresas negociarán con los comités de empresa o delegados los periodos a disfrutar, antes de finales de febrero.

Art. 14.º Prevención y Salud Laboral.

14.1 Se realizarán los reconocimientos médicos específicos inherentes al puesto de trabajo que se establezcan legalmente. La trabajadora que se niegue a la realización del mismo, firmará dicha negativa en un documento cursado al efecto y ante la empresa. De éste se dará copia al Comité de Empresa.

14.2 Para el caso en que una trabajadora entienda que el domicilio del usuario donde presta su servicio, no reúne las condiciones mínimas en cuanto a higiene, salubridad, accesibilidad o paso, o se den situaciones de riesgo por sobreesfuerzo, se establece el siguiente protocolo de actuación:

La trabajadora lo comunicará a la empresa o al comité de seguridad y salud laboral.

Una vez estudiado el caso, en el plazo máximo de 10 días, se dará traslado al servicio social de base, responsable del servicio, para que analice la situación y se tomen las medidas necesarias para solventar el problema.

Si hubiese indicios razonables de que las condiciones de salubridad en algún servicio no son las mínimas exigibles, o existe riesgo inminente para la salud de la trabajadora, a criterio unánime de las Delegadas del Comité de Empresa de la empresa afectada; la trabajadora afectada podrá negarse a realizar el servicio, según lo esta-

izango dio zerbitzua egiteari, betiere Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 21. artikuluan ezarritakoaren arabera, eta enpresak ezin izango du langilearen kontrako neurririk hartu egoera hori eragiten duten hutsuneak konpondu arte.

15. artikulua Istripuetarako aseguru-poliza.

2009ko urtariletik aurrera, enpresak langile guztiei honako kapital hauek kalte-ordain gisa bermatuko dizkie merkataritzako aseguru-etxe batekin egindako poliza baten bidez edo enpresako kapitalaren bidez:

a) Langilea bere lanbidea betetzen ari dela gertatutako lan-istripuak eta "in itinere" lan-istripuak eragindako heriotzarenegatik: Kapitala 12.800 euro.

b) "In itinere" eta lan-istripuak eragindako ezintasun iraunkor osoarengatik, erabateko ezintasun iraunkorarengatik eta baliatze-zintasun handiarengatik: Kapitala 25.600 euro.

c) Langileen eskura jarriko da, sinatutako polizaren kopia bat Enpresa Batzordeari edo Langileen Delegatuari emanaz.

d) Poliza horiek urtero igoko dira aurreko urteko KPIaren arabera.

16. artikulua. Ordaindutako lizentziak eta baimenak

16.1 Hitzarmen honek eraginpean hartzen dituen langile guztiek, aurretiaz jakinarazita eta justifikatu ondoren, honako lizentzia ordaindu hauek jasotzeko eskubidea izango dute:

a) Langilea ezkontzen bada, egutegiko hamabost egun.

b) Semea edo alaba jaiotzen bada, egutegiko bi egun.

c) Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideren bat larriki gaixotzen bada, ospitaleratzten badute edo ebakuntza larria egin behar badiote, egutegiko bi egun. Gertaera eragileak dirauen artean har daiteke baimen hori.

d) Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideren bat hiltzen bada, egutegiko bi egun.

b), c) eta d) idatz-zatietako arrazoiak direla-eta, langileak 120 km-tik gorako bidaia egin behar badu, epea egutegiko lau eguneko izango da.

d) Ohiko etxe-bizilekua aldatzeagatik, egun bat.

e) Ezinbesteko betebeharrak publiko edo pertsonalak egiteko behar adina denbora emango da, horri dagokionez, aplikatu daitezkeen legediak ezarritakoari jarraiki.

f) Emakume langileek, bederatzi hilabete baino gutxiagoko haurra edoskitzeagatik, egun bakoitzean lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, eta ordu horiek lanaldi osoetan metatu ahal izango dira.

Emakumeak, bere borondatez, eskubide hori lanaldiaren ordu-erdiko murrizketaz ordezkatzeko aukera izango du, helburu berberekin.

Biek lan egiten badute, amak edo aitak hartu ahal izango du baimen hori.

Adopzioaren kasuan, seme-alaba bederatzi hilabetetik beherakoa bada, aurreko paragrafoan bildu diren eskubide berak aplikatuko dira.

g) Behar den denbora Osasun Zerbitzu Publikoko mediku-kontsultetara joateko.

h) Langileari zerbitzua egitea galarazten dioten ezinbesteko arrazoiak (eguraldi oso txarra, eta abar).

16.2 Langileek urtean bi baimen-egun hartzeko eskubidea izango dute, eta egun horiek ez dira ordainduko. Egundak horiek eta "zubiak" aldi berean badira, egun horiek txandaka hartuko dituzte langileek, betiere zerbitzuaren premien arabera.

16.3 zortzi urte baino gutxiagoko haurren bat edo familian pertsona ezindu edo mendekoren bat beren kontura duten langileek, hori alegatzen badute, ordutegi berezian egindako zerbitzuak betetzeko salbuetsita izango dira, hau da, 7:00etatik 8:00etara eta 8:30etik 9:00etara.

17. artikulua. Lanbide-heziketa.

17.1 Hitzarmen honek eraginpean hartzen dituen enpresek Etxez Etxeko Laguntzaileentzako prestakuntza-ikastaroak emango dizkiete langileei.

17.2 Prestakuntza-ikastaroetara joateak ez die gasturik eragingo langileei, eta ikastaro horietan emandako denbora enpresak ez du soldatan benetako lanordua gisa ordaindu beharko.

blecido en el Art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sin que la empresa tome medida alguna contra dicha trabajadora, hasta tanto se corrijan las deficiencias que provocan dicha situación.

Art.15.º Póliza de seguro de accidentes.

Las empresas garantizarán, a partir de enero de 2009, a todas las trabajadoras, a través de una Póliza con compañía aseguradora mercantil o con su propio capital, que cubra como indemnización, los capitales que a continuación se indican:

a) Por muerte, derivada de accidente de trabajo ocurrido en el ejercicio de la profesión e "in itinere". Capital 12.800 euros.

b) Por Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo e "in itinere". Capital 25.600 euros.

c) Se pondrá a disposición de las trabajadoras, entregándose una copia al Comité de Empresa o Delegado/a de Personal de la póliza suscrita.

d) Se incrementarán estas pólizas anualmente según el I.P.C. del año anterior.

Art.16.º Licencias y permisos retribuidos.

16.1 Todas las trabajadoras afectadas por el presente convenio, previo aviso y con justificación tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijos/as.

c) Dos días naturales en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica mayor de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se podrá disfrutar mientras dure el hecho causante.

d) Dos días naturales en caso de fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por los motivos de los apartados b), c) y d) se necesite realizar un desplazamiento superior a 120 km. el plazo será de cuatro días naturales.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tal como ordena la legislación aplicable al respecto.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán ser acumuladas en jornadas completas.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre, en caso de que ambos trabajasen.

En el supuesto de adopción, si el hijo/a es menor de nueve meses se entenderá con los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior.

g) Por el tiempo indispensable para acudir a consultas médicas en el Servicio Público de Salud.

h) Causas de fuerza mayor (inclemencias meteorológicas, etc.) que impidan a la trabajadora la realización de un servicio.

16.2 Las trabajadoras tendrán derecho al disfrute de dos días de permiso no retribuidos al año. Si estos coincidieran con fechas de "puente", el disfrute de los mismos quedará supeditado a un criterio rotativo en función de las necesidades del servicio.

16.3 Aquellas trabajadoras que tengan a su cargo un menor de 8 años o un familiar discapacitado o dependiente, si lo alegan estarán exentos de realizar los servicios en horario excepcional, es decir, de 7:00 a 8:00 h. y de 8:30 a 9:00.

Art.17.º Formación profesional.

17.1 Las empresas sujetas a este Convenio facilitarán cursos de formación de Auxiliar Domiciliario a las trabajadoras.

17.2 La asistencia a los cursos de formación se producirá sin coste alguno para las trabajadoras, ni obligación para la empresa de retribuir salarialmente como tiempo de trabajo efectivo, su duración.

18. artikulua. Laneko arropa.

18.1 Enpresek urtero mantal bat eta zapatilak emango dizkiote familia-langileari eta horrek zerbitzuak eskaintzen dituen bitartean erabili beharko ditu.

18.2 Langileak eskularruak, maskarak edo erabiltzaile jakin bati arreta emateko behar duen beste edozein tresna behar badu, elementu horiek enpresak berak emango dizkio.

19. artikulua. Aldi baterako ezintasuneko egoera.

Gaixotasunak edo istripuak eraginda, langileak aldi baterako ezintasuneko egoeran dauden bitartean, horretarako ezarritako legezko araudian onartutako prestazioak edo subsidioak jasoko ditu, betiere prestazio edo subsidio horien onuradunak izateko baldintzak betetzen badituzte.

Enpresak soldata ehuneko 100eraino osatuko du lehen 90 egunetan AEko egoera guztietan, betiere 3 egun edo gehiagoko ospitaleratzea badago, eta etxeko ospitaleratzea salbuetsita.

20. artikulua. Eszedentziak.

Sektoreko langileek hartu ahal dituzten eszedentziak Langileen Estatutuaren eta indarrean dagoen legezko Araudian ezarritakoaren arabera arautuko dira.

21. artikulua. Hutsegiteak eta zigorrak.

Enpresetako zuzendaritzek langileak zigortu ahal izango dituzte ez badituzte laneko betebeharrak betetzen, legezko xedapenetan ezarrita dagoen hutsegiteen eta zigorren mailaketaren arabera.

Hutsegiteen balioespena eta Enpresaren zuzendaritzak ezarriko dituen zigorrak eskumeneko jurisdikzioaren aurrean berraztertu ahal izango dira. Hutsegite larri eta oso larrien zigorra idatzita jakinarazi beharko zaio langileari, eta zigorra eragin duten gertaerak eta data jarri beharko dira idazki horretan.

Oporrak gutxitu edo langileen atsedenerako eskubideak gutxitu ditzakeen zigorrik ezin izango da jarri ezta hartzekoen isunik ere.

Langileek beren laneko betebeharrak betetzen ez badituzte, Enpresak zigortu ahal izango ditu, honako hutsegiteen eta zigorren mailaketa honen arabera:

a) Hutsegite arinak:

- Atzerapena eta utzikeria eginkizunak betetzerakoan, baita enpresaren lokalak, baliabideak, materialak edo agiriak behar bezala ez erabiltzea, salbu eta duen larritasunarengatik, hutsegite larritzat har badaiteke.

- Arrazoi justifikatua izanik, ez jakinaraztea behar adinako aurretiaz lanera ez dela joango, salbu eta hori ezinezkoa zela frogatzen bada.

- Justifikatutako arrazoirik gabe, hilabete berean puntualtasuneko hiru hutsegitetik bostera bitarte egitea, lanaldiaren hasieran, edo lanpostua edo zerbitzua denbora laburrez uztea, hamabost minutuz gehienez ere.

- Norbere garbitasunik edo txukuntasunik eza.

- Zerga-betebeharretan edo gizarte segurantzaren ondorioak izan ditzaketan etxebizitzan, bizilekuan, telefonoan edo familia-egoeran egindako aldatetak enpresari ez jakinaraztea.

- Baimenik gabe, lan-parteetan jasotzen diren etxeko laguntza-zerbitzuen ordutegiak aldatzea.

- Norberaren telefono mugikorra gauza pribatuarentzat erabiltzea lanaldian, larrialdiko kasuetan izan ezik.

- Lanaldiaren barruan identifikazio-txartela ez eramatea, edo arauzko uniforme osoa ez eramatea.

b) Hutsegite larriak:

- Atzerapena eta utzikeria larria eginkizunak betetzerakoan, baita enpresaren lokalak, baliabideak, materialak edo agiriak oso gaizki erabiltzea.

- Justifikatutako arrazoirik gabe, hogeita hamar eguneko epean, egun batetik hirura bitarte lanera ez joatea, absentziaren berri ez ematea, eta baja-parte ofiziala egin eta berrogeita zortzi orduko epean ez aurkeztea, betiere horrelakorik ezin zela egin egiaztatzen ez bada.

- Puntualtasuneko hutsegite errepikatuak, 15 minutukoak gehienez ere, lanaldiaren hasieran, justifikatutako arrazoirik gabe, eta bost egunetan baino gehiagotan eta hamar baino gutxiagotan, hogeita hamar eguneko aldian.

Art. 18.º Ropa de trabajo.

18.1 Las empresas facilitarán anualmente una bata y unas zapatillas, a la trabajadora familiar, quien deberá utilizarlas durante la prestación de servicios.

18.2 En los casos en que la trabajadora necesite utilizar guantes, mascarillas o cualquier otro útil necesario para la atención de un usuario en concreto, estos elementos serán facilitados por la propia empresa.

Art. 19.º Situación de incapacidad temporal.

Las trabajadoras durante la situación de Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad o accidente, percibirán las prestaciones o subsidios reconocidos en la normativa legal al efecto, siempre que reúnan los requisitos para ser beneficiarios de los mismos.

La empresa complementará el salario al 100 por ciento durante los primeros 90 días en todos los supuestos de IT siempre que exista hospitalización de al menos 3 días, excluida la hospitalización domiciliaria.

Art. 20.º Excedencias.

Las excedencias a que puedan tener derecho las trabajadoras del sector, se regularán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Normativa legal vigente.

Art. 21º Faltas y Sanciones

Las trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca en las disposiciones legales.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

El personal podrá ser sancionado por la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones siguientes:

a) Faltas leves:

- El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

- La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

- De tres a cinco faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a quince minutos, sin causa justificada.

- La falta de aseo o limpieza personal.

- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

- Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.

- El uso del teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

- No llevar la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

b) Faltas graves:

- El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.

- La falta de asistencia al puesto de trabajo de uno a tres días sin causa justificada, en el periodo de treinta días, no comunicar la ausencia al mismo no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

- Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante mas de cinco días y menos de diez en un periodo de treinta días.

- Arrazoi justifikaturik gabe lanpostua uztea.
- Laneko segurtasuneko eta osasuneko arauak eta neurriak ez betetzea, betiere horren ondorioz osasunerako eta osotasun fisikorako arriskuak sortzen ez badira; bestela, hutsegite oso larritzat hartuko da.

- Enpresaren denbora, uniformeak, materialak edo baliabideak beste gauza batzuetarako edo norberaren mesederako erabiltzea.

- Enpresaren baimenik gabe, etxeko laguntza-zerbitzuaren erabiltzailearen etxebizitzako giltzaren zaintza onartzea.

- Zerbitzua ematen den bitartean erretzea edo alkohola kontsumitzea.

- Erabiltzaileek, edozein kategoriatako lankideek eta horien ahaideek eta kideek, edo enpresarekin lotutako beste edozeinek, merezi duten errespetuan huts egitea, eta agintekeria.

- Lanaldian enpresak emandako telefono mugikorrari edo pertsona-bilagailuari ez erantzutea, arrazoirik gabe, salbu eta guardia lokalizatua baldin bada eta kasu horretan hutsegite oso larritzat joko da.

- Laurogeita hamar eguneko aldian hutsegite arin bat behin eta berriro egitea, desberdina bada ere, eta arrazoi horrengatik zigorra jarri bada.

#### c) Hutsegite oso larriak:

- Egoiliarren edo erabiltzailearen prozesu patologikoaren eta intimitatearen berri ematea eta indarrean dagoen legediak babesten duen beste edozein datu ere.

- Iruzurra, desleialtasuna, kontratuaren fede ona urratzea eta esleituriko egitekoetan konfiantzaz aprobetxatzea.

- Justifikatu gabe, hogeita hamar eguneko aldian hiru egunetan baino gehiagotan lanera ez joatea.

- Justifikatu gabe, lanaldiaren hasieran puntualtasun-hutsegiteak errepikatzea, 10 egunetan baino gehiagotan, hogeita hamar eguneko aldian, edo 30 egunetan baino gehiagotan, laurogeita hamar eguneko aldian.

- Egoiliarrek, erabiltzaileak, edozein kategoriatako lankideak edo horien familia eta kideak, edo enpresarekin lotutako edozein pertsona hitzez edo egintzez, psikikoki edo moralki gaizki tratatzea.

- Zerbitzuaren edo zentroaren erabiltzaileen eskutik onura ekonomikoak edo gauzazko onurak galdatzea, eskatzea, onartzea edo eskuratzea.

- Erabiltzaileen, zentroko, zerbitzuko edo langileen gauzak, agiriak, materiala eta abar hartzea.

- Sexu-jazarpena eta jazarpen morala.

- Enpresaren baimenik gabe, beste pertsona bat jartzea zerbitzuak egiteko.

- Zabarkeria medikazioaren prestakuntzan, edo erabiltzailearen osasunean edo osotasunean ondorioak dituen beste edozein zabarkeria.

- Egoiliarren senideei egoiliarra egoitzaz alda dezaten sustatuz, bultzatuz edo iradokiz desleialtasunez jokatzea. Egoiliarrek langileen edo partikularren etxeetara eramatea eta egoitzaz edo zerbitzuz kanpoko jendeari egoiliarren edo haren senideen datu pertsonalak edota telefono-zenbakiak ematea.

- Aldi baterako ezintasuneko egoeran egonik, norberaren edo besteren konturako lanak egitea, baita ezintasuneko egoera luzatzeko errealitatea manipulatzeko edo faltsutzea ere.

- Enpresako pertsona orori egindako sexu-eraso iraingarriko ekintzak eta portaerak, ahozkoak nahiz fisikoak. Aginteko edo hierarkiako postuetatik egindakoak dira larrienak, kontratua mugagabea ez duten langileei egindakoak edo salaketa jarri duten pertsonen aurka hartutako errepresaliak.

- Diziplinarik eza lanean.

- Justifikatutako arrazoirik gabe, lanaldian enpresak emandako telefono mugikorrari edo pertsona-bilagailuari ez erantzutea.

- Laneko segurtasuneko eta osasuneko arauak eta neurriak ez betetzea, horren ondorioz osasunarentzat eta osotasun fisikoarentzat arriskuak sor badaitezke.

- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando el mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.

- El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

- Aceptar, sin autorización de la empresa, la custodia de la llave del hogar de usuario del servicio de ayuda a domicilio.

- Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.

- La falta de respeto debido a los usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad, o cualquier otra persona que relaciona con la empresa.

- No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparatos busca-personas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada como falta muy grave.

- La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de noventa días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

#### c) Faltas muy graves:

- Dar a conocer el proceso patológico e intimidación del residente o usuario y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

- El fraude, la deslealtad, la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un periodo de treinta días.

- Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de treinta días o durante más de 30 días durante un periodo de noventa días.

- Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los residentes, usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

- Exigir, pedir, aceptar y obtener beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o servicio.

- Apropiarse de objetos, documentos, material etc., de los usuarios, del centro, del servicio, o del personal.

- El acoso sexual o moral.

- Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.

- La negligencia en la preparación de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad del usuario.

- La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de residentes o usuarios al propio domicilio personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o telefónicos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.

- Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

- Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

- La falta de disciplina en el trabajo.

- No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato busca-personas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.

- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

- Agintekeria zereginak gauzatzeko.  
- Ehun eta laurogei eguneko aldia beste hutsegite larri bat egitea, desberdina bada ere, betiere aurreko hutsegiteagatik zigorra bete badu.

- Langileen Estatutuaren 54.2 artikuluan tipifikatutako beste edozein portaera.

Zigorrak:

Hutsegiteen kalifikazioaren arabera ezar daitezkeen zigorrak honako hauek izango dira:

a) Hutsegite arinengatik:

- Idazki bidez ohartaraztea.  
- Enplegua eta soldata etetea, gehienez hiru egunez.

b) Hutsegite larriengatik:

- Enplegua eta soldata etetea, 4-29 egunez.

c) Oso hutsegite larriengatik:

- Enplegua eta soldata etetea, 30-90 egunez.

- Kaleratzea.

Izapidetzea eta preskripzioa.

Zigorrak arrazoiak azalduta eta idazki bidez jakinaraziko zaizkio interesdunari, horrek jakin dezan eta ondorioak izateko, eta hutsegite larrien eta oso larrien kasuan, Enpresa Batzordeari edo langileen ordezkariari jakinaraziko zaizkie.

Hutsegite larriengatik eta oso larriengatik zigorrak ezartzeko, langile interesdunak egutegiko bost eguneko epean idazki bidezko alegazioak egiteko eskubidea izango du.

Enpresa Batzordeko kideen eta langileen ordezkarien kasuan, bai euren kargu sindikaletan jardunean badaude, bai arazko berme aldia badaude, zigorrak jartzeko kontraesaneko espedienteak izapidetu behar da nahitaez, edozein izan ere hutsegitearen larritasuna.

Hutsegite arinak hamar egunera preskribituko dira, larriak hogeiei egunera, eta oso larriak hirurogei egunera, enpresak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolana ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

22. artikulua. Berme sindikalak.

22.1 Ezin izango da langilerik kaleratu edo diskriminatu sindikatu bateko kide izateagatik edo sindikatu baten legezko jardueretan parte hartzeagatik.

22.2 Langileek eskubidea izango dute Sindikatuaren askatasunez izena emateko eta indarreko legedian gai horri buruz aurreikusten den moduan antolatzeke.

22.3 Sindikatuaren informazioa iragarki-taulan jarriko da.

22.4 Langileen legezko ordezkariak (Delegatu hautetsiak eta Sindikatuak) ahal bada lanpostuko absentsien berri eman beharko diote enpresari idazki bidez 48 orduko aurrerapenarekin, eta ordu sindikalen kreditu bidez justifikatu beharko dute.

22.5 Langileen legezko ordezkariak (Delegatu hautetsiek), beren sindikatuaren orduak eman diezazkiokete beren sindikatuaren beste Delegatu Hautetsiei haien onurarako.

22.6 Sindikatuaren Delegatuaren orduak Delegatu hautetsientzako meta daitezke eta alderantziz.

23. artikulua. Batzorde Misto Paritarioa.

Batzorde Misto Paritarioa hitzarmen hau sinatu duten ordezkari sindikalek osatuko dute, sektore-esparruan duten ordezkariaren arabera, baita Hitzarmen honek eraginpean hartzen dituen enpresetako ordezkariak ere, kopuru berean.

Batzorde horrek hitzarmen honetan ezarritakoa betetzen ote den zainduko du, ezarritakoa aplikarazi eta interpretatuko du, eta indarrean dagoen legedia aplikatzean sor daitezkeen desadostasun oro konponduko du.

Erabakiak alde bakoitzeko ordezkariaren gehiengoz hartuko dira.

Edozein alderdik deitu ahal izango du Batzorde Misto Paritarioa landuko diren gaien eta behar den dokumentazioaren berri 48 orduko aurretiaz abisatu edo jakinarazi ondoren.

Batzorde Misto Paritarioak, hartutako ebazpenaren berri emango du gehienezko 15 eguneko epean, eta erabaki hori loteslea izango da.

- El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.  
- La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

-Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones:

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

-Amonestación por escrito.  
-Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

b) Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 29 días.

c) Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.

-Despido.

Tramitación y prescripción

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación al comité de empresa o delegadas de personal en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, el trabajador afectado tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de 5 días naturales.

Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de miembros de comité de empresa, delegadas de personal, tanto como si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en periodo reglamentario de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento y, en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

Art. 22.º Garantías sindicales

22.1 Ninguna trabajadora podrá ser despedida, ni discriminada por motivo de pertenecer a una central sindical o participar en las actividades legales de las mismas.

22.2 Se reconoce el derecho de las trabajadoras a la libre sindicación dentro de las Centrales Sindicales y a organizarse en la forma prevista al efecto en la legislación vigente.

22.3 La información sindical, será expuesta en el tablón de anuncios.

22.4 Las representantes legales de las trabajadoras (Delegadas Electas y Sección Sindical), deberán poner en conocimiento de la empresa y por escrito con una antelación de 48 horas, siempre y cuando sea posible, sus ausencias del puesto de trabajo justificado por crédito de horas sindicales.

22.5 Las representantes legales de las trabajadoras (Delegadas Electas), podrán ceder sus horas sindicales en beneficio y para su utilización a otras Delegadas Electas de su mismo sindicato.

22.6 Las horas de la Delegada de la Sección Sindical se podrán acumular a las horas de las Delegadas Electas y viceversa.

Art. 23.º Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta Paritaria estará formada por los/as representantes sindicales de los sindicatos firmantes del presente convenio, en función de la representatividad sectorial, en igual número que los/as representantes de las empresas acogidas al mismo.

Será la encargada de vigilar, aplicar e interpretar tanto lo establecido en el presente convenio, como cualquier discrepancia en la aplicación de la legislación laboral vigente.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes.

Cualquiera de las partes podrá convocar la Comisión Mixta Paritaria previo aviso o comunicación de los asuntos a tratar y la documentación necesaria con una antelación de 48 horas.

La Comisión Mixta Paritaria, en el plazo máximo de 15 días comunicará la resolución acordada que tendrá carácter vinculante.

Batzorde Misto Paritarioaren alderdien artean ez bada adostasunik lortzen hiru hilabeteko epean, alderdiek dituzten desadostasunak pertsona batek edo batzuek egindako adiskidetzeko, bitartekari- edota arbitraje-lanen arabera erabakiko dira, horretarako alderdien iritziz egokiak diren txostenak eta lantzen ari den aktaren ziurtagiria igorriko dizkiote bakegileari, bitartekariari edo arbitroari. Bakegile, bitartekari edo arbitroen proposamenak edota erabakiak lotesleak izango dira Batzorde Paritarioarentzat, eta haiek adierazitako zentzuan irizpena emango du Batzordeak, une horretan edo geroago bi alderdiak ados jartzen badira salbu. Kasu horretan azken erabaki horrek lehentasuna izango du bestearen aurretik, eta beste horrek ez du baliorik izango, ezta ondorioik ere.

24. artikulua. Egonkortasuna sektorean.

24.1 Erakunde Publikoek lehenengo aldiz zerbitzuak esleitzen dizkieten edo esleitutako urteko orduen ehunekoa igotzen zaien Enpresek beren plantillan langile kopuru jakin bat hartu beharko dute eta langile horiek esleipen-ehunekoa murriztu zaien enpresetakoak izango dira. Langile kopurua eta horien identitatea Hitzarmen honetako Batzorde Misto Paritarioak onartuko du prozedura orokorraren bitartez, eta esleipena gauzatu eta ondorengo 30 egunetan amaitu beharko da.

Horretarako, esleipena gauzatu eta ondorengo hamar egunetan ehunekoak murrizten zaizkion enpresak idazki bat igorriko dio Batzordeari. Idazki horretan transferituko diren langileak azalduko dira, baita langile horien datu pertsonalak, antzinasuna, kontratazio-baldintzak, lansaria, egiazko lanaldia eta langile bakoitzari esleitutako zerbitzuak ditu. Proposamenak onartuko ditu Batzordeak, edo aldagetak egingo ditu ahalik eta modu orekatuenean, baita transferitu behar diren langileen identitatea ere.

Langileak plantillan bildu behar dituen enpresak langile horien antzinasuna, kontratu mota eta jatorrizko enpresan modu efektiboan betetzen zuen lanaldia errespetatuko ditu, eta aurrerantzean Hitzarmen honetako xedapenetara egokitu beharko du.

24.2 Etxez Etxeko Laguntza Zerbitzuko enpresa batean zerbitzuak eskaintzen zituzten, eta beste enpresa batean lanean hasi behar duten langileak, arestian adierazitako transferentzia-akordioaren arabera, enpresa esleipendun berriaren plantillan bilduko dira honako lan-baldintza hauen arabera:

24.2.1 Langileak aurreko lan-harremanaren hartzekoen likidazioa (soldatak, aparteko pagak eta oporrak) aurkeztu beharko dute aurretiaz.

24.2.2 "Obrako edo Zerbitzu Jakin Bateko" kontratuak dituzten langileak kontratu berarekin igaroko dira enpresa esleipendun berrira eta Batzorde Misto Paritarioak ezartzen duenaren arabera aldatuko da kontratua.

24.2.3 Kontratu mugagabea duten langileak, aurreko sozietate-egoera edozein izanik ere, enpresa berrira lanaldi partzialeko kontratu mugagabearekin igaroko dira enpresa berrira, hitzarmen honetako 9. artikuluaaren arabera, 1991n subrogatutako finakoak edota epai irmoaren araberako finakoak izan ezik, horiek dagokien kontratu motarekin igaroko baitira.

24.3 Langileak transferitu behar badira, enpresa lagatzaileak honako dokumentazio hau aurkeztu beharko dio enpresa berriari:

a) Eskumeneko erakundeek zerga-alorreko betebeharrak eta langileen Gizarte Segurantza ordainduta dituztela egiaztatzen duten ziurtagiriak.

b) Langilearen transferentzia egin arte langileak sorrarazitako soldata guztiak ordaindu zaizkiola egiaztatzen duen ziurtagiria, langilearen sinadurarekin eta adostasunarekin.

c) Langile guzti-guztien egoera egiaztatzen duen dokumentazioa. kontratu mugagabeak, obrako edo zerbitzuko kontratua dutenak, eszedentziak, bitarteko kontratuak, Aeko egoeran daudenak, edo egoera horretan egonik zerbitzuaren esleipendun berriari atxiki behar zaizkion langileen antzeko egoerak.

24.4 Kontratazio gehiago egiten badira lehentasun ordena ezarriko da honako irizpide honen arabera:

1º) Lehendabizi, "astebururako" kontratatutako eta lanegunetako zerbitzuak bete nahi dituzten langileak.

En caso de no llegarse a un acuerdo entre las partes de la Comisión Mixta Paritaria en el plazo máximo de tres meses, éstas someterán sus diferencias a conciliación, mediación o arbitraje ante la persona o personas que ambas partes designen, a cuyo fin las partes remitirán al conciliador, mediador o árbitro, los informes que consideren convenientes junto con la certificación de la parte del acta en cuestión. Las propuestas y/o decisiones de los conciliadores, mediadores o árbitros, tendrán carácter vinculante para la Comisión paritaria, que emitirá dictamen en el sentido indicado de los mismos, excepto en el caso de que ambas partes llegasen a un acuerdo posterior o simultáneo en cuyo caso prevalecerá éste sobre aquél, que quedará nulo y sin efecto.

Art. 24.º Estabilidad en el Sector.

24.1 Las empresas a quienes las Instituciones Públicas adjudiquen servicios por primera vez, o cuyo porcentaje de horas anuales adjudicadas resulte incrementado, deberán integrar en su plantilla un determinado número de trabajadores/as de las empresas cuyos porcentajes de adjudicación se reduzcan. Su número e identidad será objeto de aprobación por la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio, mediante un procedimiento general que deberá concluirse dentro de los 30 días siguientes a la adjudicación.

A este fin, dentro de los diez días siguientes a la adjudicación, cada empresa cuyos porcentajes se reduzcan dirigirá un escrito a la comisión en que se detallan las trabajadoras a transferir, acompañando relación de su plantilla con especificación individualizada de los datos personales, antigüedad, condiciones de contratación, retribución, jornada efectiva y servicios asignados a cada uno. La Comisión aceptará las propuestas o las modificará de la manera más equitativa posible, incluida la identidad de las trabajadoras que deban ser transferidos.

La empresa que deba integrar a las trabajadoras en su plantilla respetará su antigüedad, su modalidad contractual y la jornada que viniera prestando de modo efectivo en su empresa de origen, adecuándose en el futuro a las disposiciones de este Convenio.

24.2 Las trabajadoras que vinieran prestando servicio en una empresa de Servicio de Ayuda a Domicilio y que deban incorporarse a otra empresa, según el acuerdo de transferencia antes indicado, serán incorporadas a la plantilla de la nueva adjudicataria bajo las siguientes condiciones laborales.

24.2.1 Las trabajadoras presentarán con carácter previo la liquidación de haberes de su relación laboral anterior (salarios, pagas extras y vacaciones).

24.2.2 Las trabajadoras con contratos por "Obra o Servicio Determinado" pasarán a la nueva empresa adjudicataria con el mismo contrato, modificándose éste en lo que se determine en la Comisión Mixta Paritaria.

24.2.3 Las trabajadoras contratadas con contrato indefinido, cualquiera que haya sido su situación societaria anterior, pasarán a la nueva empresa con un contrato indefinido a tiempo parcial según el Art. 9.º de este convenio, exceptuando las fijas subrogadas del año 1991 y/o fijas por sentencia judicial, que pasarán con su modalidad contractual.

24.3 En el supuesto de transferencia de trabajadoras, se deberá presentar por parte de la empresa cesante a la nueva empresa la siguiente documentación:

a) Certificados de los organismos competentes de encontrarse al corriente de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social para con los trabajadores.

b) Certificado de haber abonado a las trabajadoras todos los haberes devengados hasta la fecha de la transferencia, con la firma y conformidad de éstos.

c) Documentación acreditativa de la situación de todas y cada una de las trabajadoras: indefinidos, con contrato por obra o servicio, excedencias, interinidades, en IT o situaciones análogas de las trabajadoras que encontrándose en tal situación, deban ser adscritas a la nueva adjudicataria del servicio.

24.4 En caso de nuevas contrataciones se establecerá un orden de preferencia, según el siguiente criterio:

1º) En primer lugar las trabajadoras contratadas para "fin de semana" que deseen acceder a servicios en días laborales.

2º) Bigarren, azken 12 hilabeteetan ordezkapenak egin dituzten langileak.

25. artikulua. Baldintza onuragarrienak.

Hitzarmen honetan biltzen diren lan-baldintzak baino baldintza hobekiago dituzten langileek baldintza horiei osotasunean eutsiko diete, betiere esleipen berria hitzartu baino sei hilabete lehenago itundu badira.

26. artikulua.- Soldata-araubidea ez aplikatzeko baldintzak eta prozedura.

Hitzarmen hau aplikatzeak enpresaren egonkortasun ekonomikorako berehalako arrisku larria eragiten badu, eta horren ondorioz, enpresaren bideragarritasuna arriskuan jartzen bada, Hitzarmen honek eraginpean hartzen dituen enpresen Hitzarmenaren Batzorde Misto Paritarioari soldata-eta aplikatzeko eskatu ahal izango diote, ALHAOan argitaratu eta 90 eguneko epean.

Eskaera horrekin batera gertakari hori egiaztatzeko dokumentua aurkeztu beharko da, baita langileen ordezkarien txostena ere, eta txosten horretan baldintza alternatiboak proposatuko dira.

Batzorde Misto Paritarioak aho batez erabakiko du, 30 eguneko epean, proposatutako baldintzak onartzea, edo egiaztatutako baldintza ekonomikoarekin bat datozen baldintzak ezartzea.

Era berean, Batzorde Misto Paritarioak baimena eman ahal izango du zona bati, udalerriri bati edo enpresa batek modu kolektiboan kontratatutako zerbitzu bati soldata-eta aplikatzea, hitzarmen honen aplikazio-eremuarekin bakarrik zerikusia duten eta arestian azaldu diren betekizun eta zirkunstantzia berdinekin.

Zirkunstantzia horiek gertatzen ez badira, edo gertatuta ere, Batzordeko kideen aho bateko adostasunik ez badago, enpresak ezin izango ditu aplikatu gabe utzi hitzarmen honetako soldata-eta aplikatzea, ez alderdi batek erabaki duelako, ez enpresa horretako langileen legezko ordezkariarekin horrelakorik adostu duelako.

Batzorde Misto Paritarioak erabakitzen badu enpresa batek aukera duela hitzarmeneko soldata-eta aplikatzeko, aurreko paragrafoetan azaldukoaren arabera, erabaki hori aldi baterako bakarrik izango da baliagarria dagokion erakundearekin sinatutako kontratua -Batzorde Misto Paritarioak erabakia hartzen duenean indarrean dagoena- amaitu arte. Kontratu berri bat egiten bada, edo indarrean dagoen kontratua berritzen bada, soldata-eta aplikatzeko agintzen duen aurreko akordioak ez du indarririk izango kontratu berri horri edo kontratu-berritze horri dagokionez.

#### XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa

Ezkontzako bikoteei dagokienez hitzarmen honetan egiten diren aipamen guztiak baliagarriak izango dira izatezko bikoteentzat ere.

Bigarrena Genero-klausula.

Hitzarmenaren testuan femeninoa erabili da gizonezko nahiz emakumezko langileak orokorrean biltzeko, (horrek ez du esan nahi ez dakigunik generoen artean aldea dagoela) idazkera konplexuegia ez egitearren, eta eraginpeko langile gehienak emakumeak direlako.

Vitoria-Gasteiz, 2009ko martxoaren 25a.

2º) En segundo lugar, trabajadoras que hayan realizado sustituciones en los 12 últimos meses.

Art. 25.º Condiciones más beneficiosas

Aquellas trabajadoras que disfrutaran de condiciones laborales superiores a las contempladas en este convenio seguirán manteniéndolas en su integridad siempre que se hubieran pactado antes de seis meses de la nueva adjudicación.

Art. 26.º Condiciones y Procedimiento para la no aplicación del régimen salarial.

Las empresas afectadas por el presente convenio, cuya aplicación suponga un peligro grave e inminente para la estabilidad económica de la misma de tal forma que comporte un riesgo a su viabilidad, podrán solicitar a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, en el plazo de 90 días desde su publicación en el BOTHA el descuelgue de las tablas retributivas.

Dicha solicitud deberá ir acompañada de la documentación acreditativa de este extremo así como del informe de los/as representantes de las trabajadoras, en el que se propondrán las condiciones alternativas.

La Comisión Mixta Paritaria resolverá por unanimidad en el plazo de 30 días, en el sentido de aprobar, las condiciones propuestas o de establecer aquellas que resulten coherentes con la situación económica comprobada.

De igual forma se podrá autorizar por la Comisión Mixta Paritaria el descuelgue de la tabla retributiva para una sola zona, municipio o servicio contratado colectivamente de una empresa, con los mismos requisitos y circunstancias antes expuestos relacionados únicamente con el ámbito de aplicación del presente convenio.

De no darse esas circunstancias, o aun dándose las mismas, de no obtenerse el acuerdo unánime de los componentes de la Comisión, la empresa afectada no podrá dejar de aplicar las tablas retributivas del presente convenio en ningún caso, ni por decisión unilateral ni por acuerdo con la representación legal de las trabajadoras en dicha empresa.

Si la Comisión Mixta Paritaria acordase que una determinada empresa pueda no aplicar las tablas retributivas del convenio, de acuerdo con lo expuesto en los anteriores párrafos, dicho acuerdo sólo será temporalmente válido hasta la finalización del contrato suscrito con la entidad correspondiente que se hallase vigente en la fecha del acuerdo de la Comisión Mixta Paritaria. Tanto en el caso de que exista un nuevo contrato, como en el caso de renovación del contrato ya vigente, el anterior acuerdo de inaplicación de las tablas retributivas no tendrá vigencia respecto de ese nuevo contrato o de esa renovación.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

Todas las referencias, que se hacen en el presente Convenio, a matrimonio, habrán de entenderse extendidas a las parejas de hecho.

Segunda. Cláusula de género.

En el texto del Convenio se ha utilizado el femenino como genérico para englobar a las trabajadoras y trabajadores, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja, y teniendo en cuenta que la inmensa mayoría del personal afectado es mujer.

Vitoria-Gasteiz, 25 de marzo de 2009.