

2019-2022

UGT

Zerbitzu Publikoak



**CONVENIO COLECTIVO
SECTORIAL DE AYUDA A
DOMICILIO DE DONOSTIA**

SOCIOSANITARIO



**Defendemos tus derechos
Afíliate a UGT**

Infórmate - Asesórate - Protégete
euskadi.fespugt.es

Convenio Colectivo del Servicio de Ayuda a Domicilio de Donostia-San Sebastián (Gipuzkoa) gestionado por AZTERTZEN SERVICIOS ASISTENCIALES, S.L.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. **Ámbito Personal.**

Las normas establecidas en el presente convenio serán de aplicación a todas/os las/os trabajadoras/es que presten sus servicios profesionales en la empresa «Azterzen Servicios Asistenciales SL» y que dependan de la adjudicación del concurso del servicio público de Ayuda a Domicilio del Ayuntamiento de San Sebastián.

Artículo 2. **Ámbito Temporal.**

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras, todo ello, sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial de Gipuzkoa», a excepción de aquellas materias en las que expresamente se pacte algo en contrario. La vigencia de este convenio será hasta el 31 de diciembre de 2022. En este sentido los efectos económicos y tiempos de desplazamiento entre servicios del convenio se retrotraerán al 11 de enero de 2019 con las salvedades que se puedan recoger en el texto.

Ambas partes convienen que el Convenio se considerará denunciado el 1 de octubre de 2021, comprometiéndose a constituir la Comisión Negociadora del siguiente convenio de empresa en la 1ª semana de noviembre de 2021. Hasta que no se logre otro convenio colectivo se mantendrá en vigor todo el contenido del presente convenio.

Artículo 3. **Absorción y compensación.**

Las condiciones económicas de las trabajadoras/os del SAD de cualquier categoría son compensables y absorbibles con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad. Los incrementos salariales que cada año se fijen en el presente convenio serán absorbidos y compensados por el salario base en el caso de las trabajadoras/os cuyas retribuciones estén por encima de lo previsto en el presente convenio hasta su equiparación con la totalidad de la plantilla.

Artículo 4. **Carácter.**

Este convenio tiene un carácter de mínimo, por lo que aquellas cuestiones que en el figuren serán de obligado cumplimiento para las partes.

Artículo 5. **Comisión Interpretativa del Convenio.**

Se crea entre las partes firmantes una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, siendo su resolución vinculante, siempre que se acuerde por mayoría de la Comisión, debiéndose levantar acta de las reuniones, archivando y registrando los acuerdos adoptados.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo Interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento expreso al mismo por cada una de las partes.

Esta Comisión Mixta, estará formada por la misma cantidad de miembros de la empresa y delegados de personal (un miembro de cada central sindical firmante), quedando representados, los diferentes sindicatos que en cada momento estén en el comité de empresa, por lo menos, con un miembro. En el caso de no llegar a un acuerdo, se acudiría al PRECO.

CAPITULO II. JORNADA DE TRABAJO, DISPONIBILIDAD HORARIA, HORARIO DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS, EXCEDENCIAS

Artículo 6. Jornada de Trabajo, Disponibilidad Horaria y Horario de Trabajo.

La duración máxima de la jornada de trabajo, para los años de vigencia del presente convenio será de 1592 horas anuales y 30 minutos anuales y 35 horas semanales de trabajo efectivo.

El tiempo de desplazamiento entre servicios, es tiempo efectivo de trabajo y se computará del siguiente modo siempre:

- Año 2019: 2 minutos entre servicio y servicio.
- Año 2020: 3 minutos entre servicio y servicio.
- Año 2021: 5 minutos entre servicio y servicio.
- Año 2022: 7 minutos entre servicio y servicio.

No obstante, se acuerda la buena disposición de la empresa para organizar los servicios de tal forma que el tiempo de trabajo efectivo más el tiempo de desplazamiento real entre servicios a lo largo de cada jornada semanal, no supere la jornada máxima de 43 horas para las jornadas completas y el tiempo proporcional para las jornadas parciales. Para el cómputo del tiempo de trabajo efectivo más el tiempo de desplazamiento real entre servicios se seguirán los siguientes criterios:

a) Las 43 horas semanales se computarán de lunes a viernes. Los sábados el tiempo de desplazamiento será el mínimo indispensable.

b) Para el cómputo de las 43 horas semanales de tiempo de trabajo efectivo más tiempo de desplazamiento real entre servicios, sólo computaran el tiempo de desplazamiento real de aquellos servicios que superen un kilómetro entre servicios.

c) La medición del tiempo de desplazamiento se efectuará mediante sistemas de medición objetivos tipo googlemaps o similares con preferencia al primero de los citados. La medición se realizará teniendo en cuenta el desplazamiento en autobús.

Si entre algún servicio y servicio no existiese transporte público, la medición se basará en vehículo.

d) Se creará una Comisión de seguimiento que analice el cumplimiento de esta previsión y las posibles situaciones excepcionales que puedan darse.

Las dudas interpretativas que puedan surgir sobre el presente artículo se resolverán en la CIM.

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

Distribución de las jornadas completas y a tiempo parcial:

Dadas las peculiaridades del servicio se acuerda, para atender necesidades imprevistas del mismo, las siguientes limitaciones para las horas de trabajo efectivo:

- o La jornada anual, no podrá superar, en ningún caso, la prevista en el presente convenio.
- o La jornada diaria, no podrá superar, en ningún caso, las 9 horas en jornada diurna ni las 10 horas en jornada nocturna.
- o La jornada semanal, no podrá superar, en ningún caso, las 40 horas para quienes tengan contrato a jornada completa, ni 35 horas en los casos de contratos a tiempo parcial, a excepción de los contratos celebrados a igual o menos de 18 horas semanales que no podrán superar las 24 horas semanales.
- o Las jornadas podrán ser continuadas o partidas con las especificidades que se describirán en caso de ser jornada partida a tiempo completa o jornada partida a tiempo parcial. En todo caso, se considerará jornada partida (ya sea completa o parcial) aquella en la que exista un descanso ininterrumpido mínimo de dos horas y máximo de 4 horas. Este descanso ininterrumpido corresponde al horario para comer, y el mismo debe iniciarse en la franja horaria comprendida entre las 12,00 y las 16.00 horas.

Euskadi



a) **Jornadas completas de trabajo efectivo:**

Las jornadas completas podrán ser continuadas o partidas. En caso de jornadas partidas, desde el 1 de enero de 2022 el horario de mañana dará comienzo entre las 07:00 y las 9:30 horas y como límite máximo de salida a las 15,00 horas y el horario de tarde dará comienzo entre las 15,00 y las 18,00 horas y como límite de salida a las 22,00 horas.

Se considerará jornada completa, a efectos de realizar jornada partida, la estipulada como máxima anual en este convenio.

b) **Jornadas a tiempo parcial de trabajo efectivo:**

Las jornadas a tiempo parcial podrán ser continuadas o partidas. En caso de ser jornadas partidas, el horario de mañana dará comienzo entre las 07,00 y las 10 horas y como límite máximo de salida a las 15,00 horas y el horario de tarde dará comienzo entre las 15,00 y las 18,00 horas y como límite de salida a las 22,00 horas.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including 'CCOO', 'E.L.A.', and 'ELA'.

La jornada de 18 horas semanales se computa e efectos de jornada como media jornada.

Las jornadas de hasta 18 horas semanales se efectuarán en horario de mañana o de tarde.

Todas las jornadas de más de 18 horas semanales serán ampliadas a 25 horas semanales, de forma voluntaria y bajo petición personal por escrito debiendo comunicarse por escrito dentro del primer mes de cada año. Las jornadas parciales que de forma estable realicen una jornada mayor compuesta de servicios libres (no sustituciones) asignados a su cuadrante durante un plazo continuado de 3 meses, se les ampliará la jornada mediante la firma de un contrato de obra o servicio vinculado a dichos usuarios y con una duración vinculada temporalmente a la duración de dichos servicios.

En las jornadas de trabajo no habrá fracciones de 1 hora o superiores, dando un plazo de 1 mes, para regularizar dicha situación de trabajo, en los casos de ingreso, vacaciones y casos puntuales. Si la baja del servicio es definitiva, se reestructurará lo antes posible la jornada, sin pasar en ningún caso de 1 mes.

c) Disponibilidad horaria:

La disponibilidad máxima para realizar su jornada de trabajo será de:

- Jornadas iguales a 30 horas hasta 35 horas semanales: 11 horas diarias.
- Jornadas iguales a 25 horas e inferiores a 30 horas semanales: 10 horas diarias.
- Jornadas superiores a 18 horas e inferiores a 25 horas semanales: 8 horas diarias.
- Jornadas Menores e iguales a 18 horas semanales: 6 horas diarias.

A partir de enero de 2020:

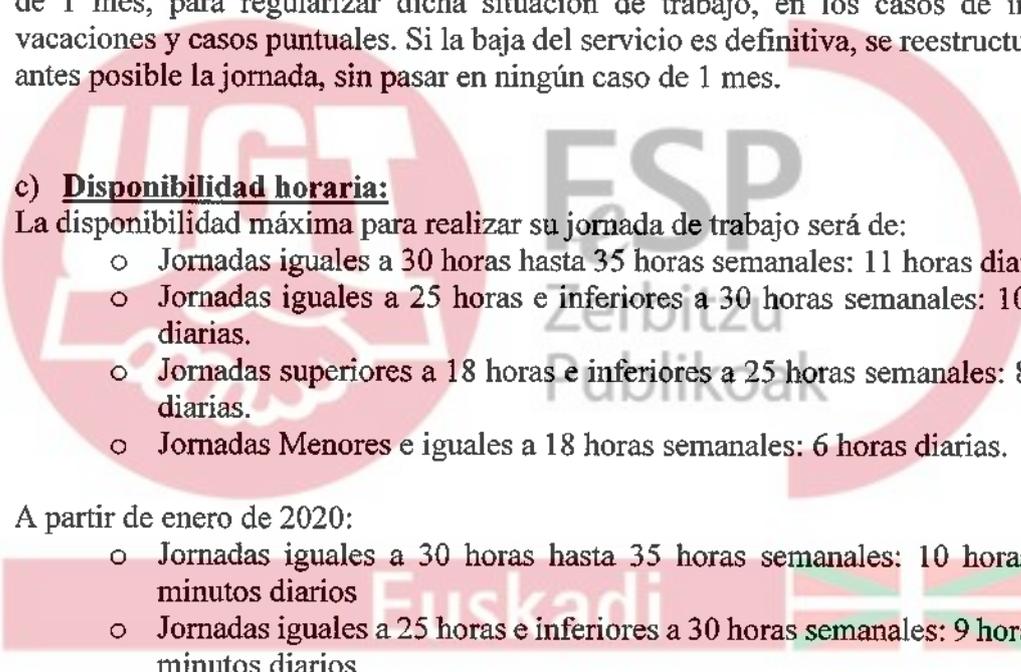
- Jornadas iguales a 30 horas hasta 35 horas semanales: 10 horas y 30 minutos diarios
- Jornadas iguales a 25 horas e inferiores a 30 horas semanales: 9 horas y 30 minutos diarios
- Jornadas superiores a 18 horas e inferiores a 25 horas semanales: 7 horas y 30 minutos diarios
- Jornadas Menores e iguales a 18 horas semanales: 5 horas 30 minutos diarios

d) Horario de trabajo en días de especial significación (24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero):

El horario de finalización del servicio de los días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero será las 20:00 horas siempre que el titular del servicio (Ayto. de Donostia) y el usuario del servicio admitan tal posibilidad.

CCOO
LAB
ASO de LAB
ASAD
ASAD

Jardueco CCOO
L. Oñativia CCOO
P. Oñativia CCOO
N. Oñativia CCOO
E. L. A
E. L. A
E. L. A



que facilitará la empresa, haciendo constar la hora de entrada y salida de la consulta y sello del médico correspondiente, siendo competencia de ésta la organización y prestación del servicio.

k) Las trabajadoras/es que precisen acompañar a sus hijos/as menores de edad al médico o padres incapacitados sea, de la Seguridad Social o Particular, en horas de trabajo, tendrán derecho a licencia retribuida por el tiempo indispensable, debiendo solicitarla, con carácter previo y justificarla mediante impreso que facilitará la empresa, haciendo constar la hora de entrada y salida de la consulta y sello del médico correspondiente, siendo competencia de la empresa la organización y prestación del servicio.

l) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario, mediante impreso facilitado por la empresa y haciendo constar hora de entrada y salida, sello del médico correspondiente y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral.

m) Parejas de hecho: Las parejas de hecho, debidamente inscritas en el correspondiente registro, tendrán consideración de matrimonio a efectos de las licencias contempladas en los apartados anteriores.

Todas estas licencias serán disfrutadas previo aviso y posterior justificación.

Todas las licencias que no estén contempladas en este convenio, su aplicación será la establecida en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En las licencias retribuidas se computará la jornada real diaria planificada teniendo en cuenta el cuadrante semanal, correspondiente al día de la licencia

Artículo 10. Licencias para exámenes.

Las trabajadoras/es que realicen estudios para la obtención de un título tendrán derecho sin perjuicio de su retribución, a las licencias necesarias para que puedan concurrir a los exámenes de convocatoria oficial, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matricula de tales estudios y la justificación, asimismo, de haber asistido a los exámenes.

La duración de la licencia será de 1 día por examen.

Artículo 11. Licencias no Retribuidas.

Todo personal podrá solicitar un mínimo de 30 días, un mínimo de 2 días y un máximo de 7 en casos excepcionales, de permiso sin sueldo, fuera del periodo vacacional, que deberá serle concedido si la petición se hace en estas condiciones, con un preaviso de 30 días en casos previsibles, sino en 7 días o en casos excepcionales, en el momento del hecho causante y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este permiso más del 5% del personal. Si las circunstancias asistenciales lo permitiesen, se podría hacer uso de este permiso en el periodo vacacional. Este permiso afectará, a las pagas extraordinarias y vacaciones con el descuento de la parte proporcional, si pasan de cinco días.

CCOO
ILU
LAB
LAB
AS-ede
READE
LAB

Página 9 de 42
ELT
ELA
CCOO
CCOO
CCOO

E.L.A.

Artículo 12. Licencias por maternidad, paternidad, reducción de jornada por guarda legal y víctimas de violencia de género y terrorismo.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

Artículo 13. Cuidado de lactante.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal, en media hora, con la misma finalidad. Este derecho es personal lo podrán disfrutar tanto padre como madre del lactante.

Quien haga uso de este derecho, podrá sustituirlo por dos semanas más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del periodo de licencia maternal.

Artículo 14. Excedencias.

a) **Excedencia Voluntaria:** El trabajador/a con una antigüedad en la Empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia con un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador/a si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador/a en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso por escrito con una antelación mínima de un mes antes del término de la misma. Una vez cumplidos los trámites de solicitud de reingreso, el trabajador/a tendrá derecho al reingreso automático en la plantilla de la empresa, en las mismas condiciones.

b) **Excedencia por cuidado de familiares:** Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes salvedades:

- o La excedencia por cuidado de menor a cargo, se amplía hasta los 12 años coincidentes con la edad del menor.
- o Esta excedencia podrá acogerse en periodos quincenales o mensuales coincidentes con las fechas del calendario de vacaciones, con un límite del 33% de la plantilla ausente por cualquier motivo.
- o Se efectuará un primer sorteo, un mes antes del sorteo de vacaciones, para asignar el número a las personas trabajadoras que tengan derecho. Según este número, se elaborará el listado del primer año, y el mismo será rotativo anualmente. Rotarán a la cola de la lista tanto el número asignado como las personas trabajadoras que tengan derecho por quincenas o mensualmente, hagan o no uso de la excedencia.
- o Las nuevas incorporaciones entrarán al final de la lista, por delante de las personas trabajadoras que han rotado.

c) **Artículo 15. Licencia por adopción o acogimiento.** En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores de hasta 7 años o de menores mayores de 7 años cuando se trate de menores discapacitados o

CCOO
LAB
LAB
LAB
ASADE
ASPOE
ASPOE

CCOO

CCOO

CCOO

Página 10 de 42
ELTA

E.L.A.

ELTA

minusválidos o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la licencia tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hija/o a partir del segundo, contadas a la elección de la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados anteriormente.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as afectadas, en los términos que reglamentariamente se establecen.

En los supuestos de adopción en el extranjero, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Cuando el periodo de suspensión por adopción o acogimiento coincida con periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

CAPITULO III. CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 16. Salario Base.

A lo largo de la vigencia del presente convenio, se acuerdan los siguientes incrementos salariales en el Salario Base teniendo en cuenta que el incremento en este concepto es lineal y, en consecuencia, se aplica la misma cuantía de subida mensual para todas las categorías profesionales a jornada completa incluidas en el presente Convenio (para establecer tales cantidades se ha partido de salario base de la auxiliar domiciliaria tal y como consta entre paréntesis a modo informativo).

- **Año 2019:** 14,08 € de incremento. (1% de incremento sobre salario base de auxiliar domiciliaria año 2018).
- **Año 2020:** 21,32€ de incremento. (1,5% de incremento sobre salario base de auxiliar domiciliaria año 2019).
- **Año 2021:** 21,64€ de incremento. (1,5% de incremento sobre salario base de auxiliar domiciliaria año 2020).
- **Año 2022:** 14,65€ de incremento. (1% de incremento sobre salario base de auxiliar domiciliaria año 2021).

Las jornadas a tiempo parcial percibirán el incremento proporcional a su jornada.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'CCOO', 'ELA', and 'E.L.A.']

Artículo 17. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas (retribuciones y salarios de cualquier naturaleza) que perciban los trabajadores/as del SAD (servicio ayuda domiciliaria) con carácter periódico, sin perjuicio de la categoría profesional que se ostente, son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad.

Los incrementos salariales que cada año se fijen en el presente convenio serán absorbidos y compensados por el salario base en los casos de los trabajadores/as cuyas condiciones económicas estén por encima de las previstas en este convenio.

Artículo 18. Antigüedad.

El plus de antigüedad se abona en forma de trienios.

Los trienios se generan a partir de 1 de enero de 2016. No obstante el tiempo que cada trabajador/a individualmente pudo generar desde la fecha en que generó el último de los anteriores quinquenios completos hasta el 31 de diciembre de 2015 (este día incluido) será tenido en cuenta para la generación de trienios.

El plus de antigüedad se empezará a abonar el mes en que el trabajador/a cumpla el trienio.

El valor del trienio será de:

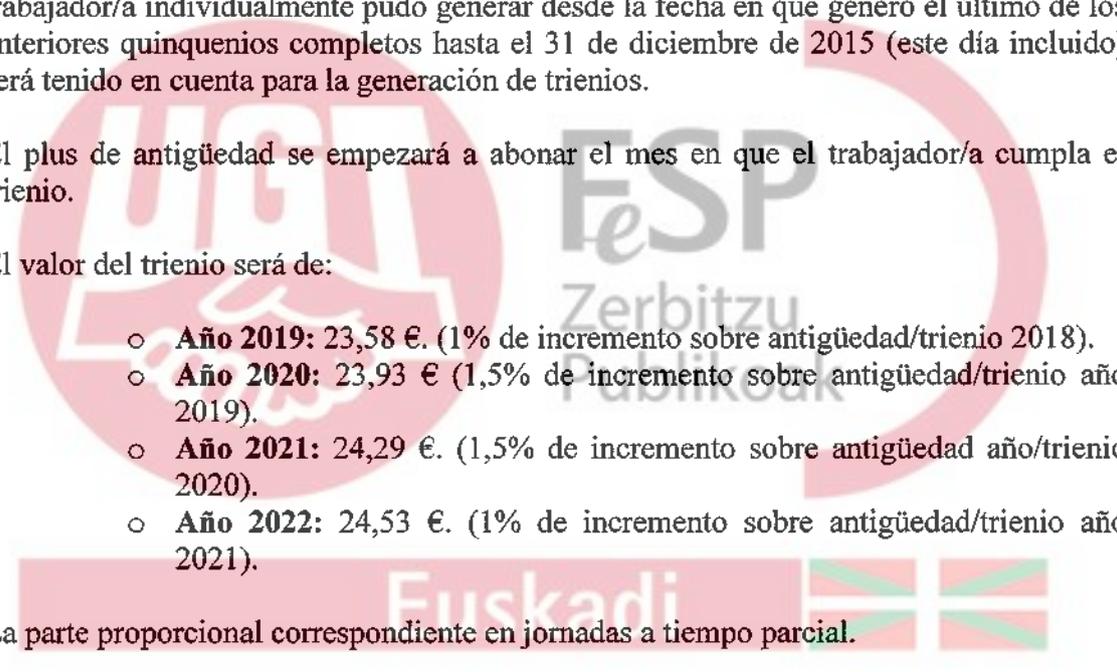
- o Año 2019: 23,58 €. (1% de incremento sobre antigüedad/trienio 2018).
- o Año 2020: 23,93 € (1,5% de incremento sobre antigüedad/trienio año 2019).
- o Año 2021: 24,29 €. (1,5% de incremento sobre antigüedad año/trienio 2020).
- o Año 2022: 24,53 €. (1% de incremento sobre antigüedad/trienio año 2021).

La parte proporcional correspondiente en jornadas a tiempo parcial.

Los quinquenios completos generados por cada trabajador/a en la cuantía generada individualmente quedarán consolidados en un concepto denominado «complemento consolidación personal quinquenios». La fecha de referencia para tener en cuenta si el último quinquenio se generó o no en el complemento aparte fue el 31 de diciembre de 2015 sin que se consolidasen quinquenios de manera parcial, es decir, de manera proporcional al tiempo transcurrido desde el último quinquenio completo generado hasta el 31 de diciembre de 2015. Este complemento no experimentará incremento alguno. Igualmente se mantendrá cualquier tipo de retribución en concepto de antigüedad (trienio, quinquenios, etc.) que se estuviese percibiendo con anterioridad al presente convenio con el mismo régimen que se estuviese percibiendo.

La antigüedad y el Complemento Consolidación Personal quinquenios se percibirá en 14 pagas.

CCOO
 LAB
 LAB
 LAB
 LAB
 ASCE
 ASIDE
 LAB



CCOO
 CC00
 CC00
 CC00
 ELA
 ELA
 E.L.A.

En caso de que no hubiera transporte se retribuirá la utilización del vehículo propio a razón de:

- Año 2019: 0,18 € por KM.
- Año 2020: 0,20 € por KM.
- Año 2021: 0,20 € por KM.
- Año 2022: 0,20 € por KM.

Artículo 21.- Domingos y Festivos

El valor de la hora de domingos y festivos ascenderá a las siguientes cuantías:

- Año 2019: 15,32 €/hora.
- Año 2020: 15,55 €/hora. 1,5% sobre el precio del año 2019.
- Año 2021: 15,81€/hora. 1,7% sobre el precio del año 2020.
- Año 2022: 15,97 €/hora. 1% sobre el precio del año 2021.

Por cada hora trabajada en domingo y festivo se retribuirá la diferencia entre el valor de la hora ordinaria y el valor de la hora de domingo y festivo anteriormente detallado.

Plus de festivos de especial significación (25 de Diciembre y 1 de enero). Además de la retribución como festivo los días 25 de diciembre y 1 de enero se retribuirán con las siguientes cantidades:

- Años 2019 y 2020: 32,24 € por día trabajado.
- Año 2021: 32,79 € por día trabajado. Incremento del 1,7% sobre el precio del 2020.
- Año 2022: 33,12 € por día trabajado. Incremento del 1% sobre el precio del 2021.

Artículo 22. Forma de pago y recibos de salarios

Los trabajadores/as tienen derecho a domiciliar sus nóminas en cuentas o libretas de entidades bancarias o cajas de ahorro de su elección.

El pago de los salarios mensuales se efectuará por meses vencidos, el último día del mes, y en el caso que se produzca alguna incidencia por la cual no fuese posible el pago a fin de mes como máximo se pagará el segundo día hábil del mes siguiente.

Salario a percibir por vacaciones en casos de trabajadoras con diferentes porcentajes de jornada a lo largo del año del devengo de vacaciones.

El cálculo de la retribución por las vacaciones se efectuará teniendo en cuenta la media de los salarios percibidos (los computables en vacaciones) durante el año natural en que se disfruten dichas vacaciones siguiendo el siguiente procedimiento:

El mes que se disfruten las vacaciones se abonará la media de los meses previos al disfrute de las vacaciones (Ejemplo. Si se disfrutaron en julio se tomará la media de enero a junio).

- **Jefa de Administración:** Es la persona responsable de la administración de la empresa, supeditada a la directora, gerente o administradora general.

- **Trabajador/a Social:** Es el personal cuya labor consiste en:
Seguimiento y valoración del trabajo de la Auxiliar mediante visitas a domicilio de los casos que atiende.

Planificar y organizar el trabajo social del centro mediante una adecuada programación de objetivos y racionalización del trabajo.

Colaborar y realizar aquellos estudios encaminados a investigar los aspectos sociales relativos a los usuarios.

Ejecutar las actividades administrativas y realizar los informes sociales de las personas usuarias y los que le sean pedidos por la dirección del centro, facilitar información sobre los recursos propios, ajenos y efectuar la valoración de su situación personal, familiar y social.

Realizar los tratamientos sociales mediante el servicio social de cada caso y de grupo a todas las personas usuarias.

Fomentar la integración y participación de las personas usuarias en la vida del centro y de su entorno.

Presentación, visitas y seguimiento de casos de los casos y las incidencias que se produzcan.

Resolver situaciones de conflictividad entre auxiliares y beneficiarios y quejas de los usuarios.

Realizar las gestiones necesarias para la resolución de problemas sociales que afecten a las personas usuarias principalmente con las entidades e instituciones locales.

Notificación de incidencias, seguimiento y realización de entrevistas individuales y grupales conaux.dom.

Gestión del protocolo llaves.

Coordinación y organización con coordinadoras y con los servicios sociales de base y sus trabajadores/as sociales.

En general, todas aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con su profesión.

- **Coordinadora de Servicios:** Es el personal cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio de ayuda a domicilio además de seguimiento del trabajo de la Auxiliar a Domicilio, para conseguir una buena calidad de dicho servicio.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

1. Coordinar el trabajo con cada Auxiliar de forma individual.
2. Elaboración y entrega de los partes de trabajo al Auxiliar.

- **Responsable de equipo o Ayudante de Coordinación:** Es aquella que realizando las funciones específicas de su categoría tiene, además, la responsabilidad de un equipo de trabajadoras/es. Durante la jornada laboral que a tal efecto determine la dirección de la Empresa, ejercerá funciones específicas de control, coordinación y supervisión.

- **Auxiliar Administrativo:** Es la trabajador/a que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro realiza funciones de mecanografía, archivo y otras actividades de técnicas administrativas. En general, todas

Handwritten notes and signatures on the left margin, including 'CCOO', 'LAB', 'AScde', 'Euskadi', and 'E.L.A.'.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'CCOO', 'E.L.A.', and 'E.L.A.'.

aquellas actividades no especificadas anteriormente que le sean pedidas y que tengan relación con lo anterior.

- **Auxiliar Domiciliaria:** Presta servicios en el domicilio o fuera del mismo para cubrir las necesidades del usuario, con el fin de atenderle en su propio medio, fomentar la autonomía personal y evitar el desarraigo de su entorno.

a) Trabajos generales de atención al hogar:

- Limpieza de la vivienda. Se adecuará a una actividad de limpieza cotidiana, salvo en casos específicos de necesidad que sean determinados por el técnico responsable.
- Realización de compras domésticas, a cuenta del usuario del servicio.
- Cocinado de alimentos.
- Lavado, repaso y cuidados necesarios de la ropa del usuario.
- Reparación menor de utensilios domésticos de uso personal que se presenten de manera imprevista, cuando no sea necesaria la intervención de un especialista.

b) Trabajos de atención personal:

- Aseo personal, cambio de ropa, lavado del cabello y todo aquello que requiera la higiene habitual.
- Atención especial al mantenimiento de la higiene personal para encamados e incontinentes, a fin de evitar la formación de úlceras.
- Ayuda o apoyo a la movilidad en la casa, ayuda para la ingestión de los medicamentos prescritos levantar de la cama y acostar.
- Acompañamiento a visitas terapéuticas.
- Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria del usuario.
- Dar aviso al coordinador/a correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado del usuario o de cualquier circunstancia que varíe, agrave o disminuya, las necesidades personales o, de vivienda del usuario.

Para esta categoría se estará también a lo recogido en el protocolo de acogida que esta empresa tiene elaborado.

Esta clasificación está abierta a incluir nuevas categorías si el Servicio lo requiere.

Artículo 28. Seguro de Responsabilidad Civil.

La empresa deberá contar con una póliza que garantice la cobertura de Responsabilidad Civil de todo el personal afectado por ese Convenio.

La empresa notificará públicamente al comienzo de cada año, a la representación de la plantilla los pormenores de la misma y los procedimientos a seguir en caso de siniestros.

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa que figure dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC2.

Deberá darse las coberturas mínimas que establezcan los pliegos de condiciones.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'CCOO', 'E.L.A.', 'AS de', 'PEADE', and 'CCOO'.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'CCOO', 'E.L.A.', 'ELA', and 'E.L.A.'.

Artículo 38. Funciones del Comité de Empresa.

Serán funciones y derechos del Comité de Empresa:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales de seguridad e higiene en el trabajo, de Seguridad social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas aclaraciones de carácter colectivo que fuesen necesarias para su cumplimiento.
- b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por Ley fuera necesario.
- c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores/as y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre:
 - Despidos.
 - Sanciones graves y muy graves.
 - Reestructuración de plantilla.
 - Introducción de nuevos métodos de trabajo.
- d) Ser informados sobre acciones que afecten sustancialmente a la organización de trabajo.
- e) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren oportunas en materias de organización de producción o mejoras técnicas.
- f) Ser informados sobre el cumplimiento de la bolsa de trabajo y hacer propuestas sobre su elaboración.

Artículo 39. Información sobre la marcha de la Empresa.

Las empresas facilitarán al Comité de empresa, información sobre la marcha de la empresa, trimestralmente:

- Absentismo mensual.
- Número de horas laborables y horas festivas mensuales facturadas.
- Número de usuarios atendidos mensualmente.
- Numero de auxiliares que han trabajado cada mes.

CAPITULO VII SALUD LABORAL

Artículo 40. Salud Laboral.

- Principios Generales.

De conformidad con lo dispuesto en la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Empresa en la protección del personal a su servicio frente a los riesgos laborales.

En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en caso necesario, entregará a los trabajadores/as, el protocolo de actuación, para evitar los riesgos laborales. Igualmente la Empresa está obligada a garantizar al personal, una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva y, de una forma particular,

Dichas aportaciones son, el 1,50% de la base de cotización por contingencias comunes del trabajador/a al Régimen General de la Seguridad Social, del que el 0,75% correrá a cargo del trabajador/a y el otro 0,75% será con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta y las hará efectivas la Empresa, para lo que descontará el porcentaje con cargo al trabajador/a en las correspondientes nóminas de salarios.

Artículo 42. Formación Continua.

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores/as y el acceso de todas ellas a la misma. En base a ello, se estará a lo establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

A la firma del presente, se acuerda constituir una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de la representación sindical.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

- Analizar las necesidades de formación de la misma, así como para determinar en su caso las acciones formativas que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación de las trabajadoras/es que hayan de participar en las mismas.
- La empresa se compromete a informar a la representación Sindical, con carácter previo, a la presentación del plan de formación a Hobetuz (Fundación Vasca para la Formación Continua) de todos los elementos que integran el plan de formación continua cada año.
- Asimismo la empresa remitirá a las representantes sindicales la lista de participantes en las acciones formativas antes del comienzo, y con carácter trimestral informará de la ejecución de las mismas.

Euskadi

CAPITULO IX. EMPLEO



Artículo 43. Empleo.

La contratación prioritaria será la indefinida. La empresa contratará directamente bajo la modalidad de Contratos Indefinido, aquellos puestos de trabajo necesarios para el buen funcionamiento del servicio.

El 75% como mínimo de los trabajadores/as de la empresa estarán contratados bajo esta modalidad. Existiendo el compromiso de mantener este porcentaje.

Sólo en los casos que el llegar a estos porcentajes de contratación indefinida ponga en peligro la continuidad de la empresa, podrán reducirse, todo esto con el acuerdo de la representación legal de los trabajadores/es y con la suficiente justificación sobre dicha cuestión.

Handwritten signatures and labels at the bottom of the page, including: CC00, ELA, and E.L.A.

de trabajo, mientras continúe la prestación de la actividad o servicio por la que se estableció la relación contractual, con independencia de la empresa que la gestione. No se utilizará dicho modelo de contratación para cubrir vacantes estructurales ni para contratos de interinidad.

Esta modalidad de contratación podrá ser utilizada, entre otros supuestos, cuando el presupuesto anual de las Administraciones Públicas para las que se preste el servicio comporte variaciones, por su carácter de servicio temporal, respecto a la solicitud de prestación del servicio.

Para la aplicación del Contrato por Obra o Servicio Determinado, se tendrá en cuenta las siguientes especificaciones:

a) El contrato deberá especificar suficientemente el servicio que constituye su objeto, que podrá ser la cobertura de un servicio concertado por la empresa con un tercero, sea persona física o jurídica, o bien la prestación de un determinado servicio a uno o varios usuarios concretos. Deberá constar en el contrato de trabajo la entidad o persona contratante del servicio.

b) Los trabajadores/as sujetos a estas modalidades de contratación permanecerán en su puesto de trabajo siempre que el servicio determinado esté vigente, por lo que en caso de pérdida de la contrata o servicio por cualquier causa, operará siempre el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

- Contrato a Tiempo Parcial.

El contrato deberá formalizarse por escrito, debiendo constar en él, el número ordinario de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año y su distribución.

La duración mínima de las jornadas a tiempo parcial será la mitad de la jornada anual de este convenio, a excepción de las originadas por contratos o servicios que por sus características requieran jornadas inferiores en cuyo caso la duración mínima será de doce horas con la excepción prevista en el artículo 8 del presente convenio.

Las jornadas a tiempo parciales serán continuadas.

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, el empresario deberá informar a los representantes de los trabajadores/as sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que estos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores/as a tiempo parcial.

Las trabajadoras/es que hubieran acordado la conversión voluntaria de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que, en virtud de las informaciones a las que se refiere el párrafo precedente, soliciten el retorno a la situación anterior, tendrán preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de dicha naturaleza que exista en la empresa correspondiente a su mismo grupo profesional o categoría equivalente. Igual preferencia tendrán las trabajadoras/es que, habiendo sido contratadas inicialmente a tiempo parcial, hubieran prestado servicios como tales a la empresa durante 3 o más años, para cubrir las vacantes a tiempo completo de su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including "CCOO", "LAB", "ELIA", "PSCOE", "Euzkadi", and "Euzkadi".

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CCOO", "ELIA", and "E.L.A".

Las solicitudes a que se refieren los párrafos anteriores deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario.

La negación de la solicitud deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a por escrito y de manera motivada.

- Contrato de Relevo.

Se podrá celebrar contrato de relevo, con personal en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir parcialmente al personal que se jubila parcialmente. Podrán acceder a este tipo de contratación las trabajadoras/es con contrato de duración indefinida en la empresa, cuando el puesto sea de superior categoría y cumplan los requisitos necesarios para dicho puesto.

- Contrato de Inserción.

Podrán celebrarse contratos de inserción con trabajadoras/es desempleadas inscritos en las oficinas de empleo, cuando el objeto de dicho contrato temporal sea el de realizar una obra o servicio de interés general o social, como medio de adquisición de experiencia laboral y mejora de la ocupación del desempleado participante, dentro del ámbito de los programas públicos que se determinen reglamentariamente.

A los trabajadores/as contratados mediante esta modalidad les serán aplicadas las condiciones establecidas en este convenio.

- Sucesión y encadenamiento de contratos temporales.

Con el fin de garantizar una razonable aplicación de la contratación temporal, la posibilidad de que un mismo trabajador/a esté en la misma empresa con dos o más contratos de duración determinada, se limita a 24 meses en un periodo de 30 meses. En el caso descrito, si se supera el límite establecido, el contrato de este trabajador/a se convertirá en indefinido.

CAPITULO X SUBROGACION

En el supuesto de concurso público, concierto o convenio, así como en caso de transmisión de la titularidad de un servicio, recurso o unidad productiva entre organizaciones a las que le son de aplicación el presente convenio, la nueva organización se subrogará en las obligaciones, responsabilidades y condiciones laborales en relación a los trabajadores y trabajadoras que prestaban servicios en el citado servicio, recurso o unidad productiva, incluidos/as los directores/as, gerentes/as o socios/as cooperativistas, que no posean poderes amplios de la entidad a subrogar. A estos efectos se considerara que existe sucesión en el servicio, recurso o unidad productiva cuando la transmisión afecte a un servicio, recurso o unidad productiva que mantenga su identidad entendida como conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo la actividad.

En caso de que la entidad principal, absorba los distintos servicios que tenga subcontratados y posean condiciones laborales distintas a las que poseen las trabajadoras y trabajadores de la entidad absorbente por la aplicación de convenios o pactos que no sean del servicio de ayuda a domicilio del SAD del de San Sebastian-Donostia, serán absorbidos a través de la subrogación. A estos efectos y con carácter individual, el

Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'CCOO', 'LAB', 'LAB LAB LAB', 'Asode', 'MARC', 'MARC', 'LAB LAB LAB', and 'LAB LAB LAB'.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'CCOO', 'CCOO', 'CCOO', 'E.C.A.', 'E.L.A.', and 'E.L.A.'.

personal absorbido mantendrá todas las condiciones más beneficiosas en condiciones salariales y sociales que poseía en su empresa original.

La organización cedente deberá facilitar a la organización cesionaria y a los representantes de sus trabajadores los siguientes documentos:

- 1) Certificado de estar al corriente de pagos de la seguridad social.
- 2) Fotocopia del último recibo de salario de os trabajadores afectados.
- 3) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la seguridad social.
- 4) Relación del personal especificando nombre y apellidos, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y periodo de disfrute de las vacaciones.
- 5) Fotocopia de los contratos de los/as trabajadores/as afectados por la subrogación.
- 6) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que este ha recibido de la organización saliente su liquidación de partes proporcionales de pagas extras, vacaciones no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

CAPITULO XI CLAUSULAS ADICIONALES

Clausula adicional primera. Del principio de igualdad.

Las partes firmantes de este acuerdo asumen en su totalidad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, rechazando todo tipo de discriminación y reconociendo el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo a que hace referencia en el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores.

Este compromiso conlleva igualmente a remover los obstáculos que pudieran incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres así como impulsar la puesta en marcha de la acción positiva o medidas necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Las partes firmantes se comprometen a potenciar la utilización de imágenes y lenguaje no sexista en todas las comunicaciones tanto internas como externas.

Con el fin de impulsar una política efectiva de igualdad las partes firmantes entienden que es necesario establecer unos planes de igualdad que partiendo de un diagnóstico de situación, adopten una serie de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razones de sexo.

La finalidad del diagnóstico de situación será obtener datos segregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal entre otros. Todo ello a efectos de constatar, si la hubiere, la existencia de

Handwritten signatures and initials on the left margin, including "CCOO", "LAB", "ASADE", and "ELA".

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "CCOO", "ELA", and "S. L. A.".

ERANSKINA I / ANEXO I

2020. URTEKO SOLDATEN TAULAK / TABLAS SALARIALES AÑO 2020

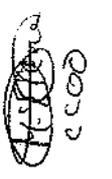
Lanbide-kategoria / Categoría profesional	Hileko oinarrizko soldata / Sueldo Base Mensual	Urteko oinarrizko soldata / Sueldo Base Anual	Antzintasuna / Antigüedad (Trienio)	Garraio- plusa / Plus Transporte (x11 pagas)
Zuzendaria / Directora	2.828,76€	39.602,64€	23,93€	53,23€
Areako burua /Jefa de Area	2.322,33€	32.512,62€	23,93€	53,23€
Administrazioko buru / Jefa Administración	2.322,32€	32.512,62€	23,93€	53,23€
Gizarte Langilea / Trabajador/a Social	2.128,07€	29.792,98€	23,93€	53,23€
Administraria / Oficial administrativo	1.562,75€	21.878,50€	23,93€	53,23€
Zerbitzuen koordinatzailea / Coordinadora de Servicios	1.900,36€	26.605,04€	23,93€	53,23€
Taldeko arduraduna edo koordinazio-laguntzailea / Responsable de Equipo o Ayudante de Coordinación	1.562,75€	21.878,50€	23,93€	53,23€
Etxeko laguntzailea / Auxiliar Domiciliaria	1.442,91€	20.200,74€	23,93€	53,23€
Administrari laguntzailea / Auxiliar Administrativa	1.393,96€	19.515,44€	23,93€	53,23€

CC00
 CC00
 CC06
 ELA
 ELA
 E. L. A.

ERANSKINA I / ANEXO I

2022. URTEKO SOLDATEN TAULAK / TABLAS SALARIALES AÑO 2022

Lanbide-kategoria / Categoría profesional	Hileko oinarritzko soldata / Sueldo Base Mensual	Urteko oinarritzko soldata / Sueldo Base Anual	Antzintasuna / Antigüedad (Trienio)	Garraioko plusa / Plus Transporte (x11 pagas)
Zuzendaria / Directora	2.865,05€	40.110,7€	24,53€	54,57€
Areako burua / Jefa de Area	2.358,62€	33.020,68€	24,53€	54,57€
Administrazioko buru / Jefa Administración	2.358,62€	33.020,68€	24,53€	54,57€
Gizarte Langilea / Trabajador/a Social	2.164,36€	30.301,04€	24,53€	54,57€
Administraria / Oficial administrativo	1.599,04€	22.386,56€	24,53€	54,57€
Zerbitzuen koordinatzailea / Coordinadora de Servicios	1.936,65€	27.113,10€	24,53€	54,57€
Taldeko arduraduna edo koordinazio-laguntzailea / Responsable de Equipo o Ayudante de Coordinación	1.599,04€	22.386,56€	24,53€	54,57€
Etxeko laguntzailea / Auxiliar Domiciliaria	1.479,2€	20.708,8€	24,53€	54,57€
Administrari laguntzailea / Auxiliar Administrativa	1.430,25€	20.023,5€	24,53€	54,57€









[Signature]
CCOO

[Signature]
CCOO

[Signature]
CCOO

[Signature]
LAB

[Signature]
LAB

[Signature]
ASC de

[Signature]
ASRDE

[Signature]
[Signature]
ANAR

ANEXO II – Sentencia firme nº 106/2018 de fecha 16 de abril de 2018 dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de Donostia



[Signature]
CCOO

[Signature]
CCOO

[Signature]
CCOO

[Signature]
ELA

[Signature]
ELA

[Signature]
E. L. A.

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 5 DE DONOSTIA - SAN SEBASTIÁN

DONOSTIAKO LAN ARLOKO 5 ZK.KO EPAITEGIA

TERESA DE CALCUTA-ATOTXA-JUST. JAUREGIA 1 4ª planta - CP/PK: 20012
TEL.: 943-004392
FAX: 943-004357

NIG PV / IZO EAE: 20.05.4-17/003430
NIG CGPJ / IZO BJKN: 20069.44.4-2017/0003430

Conflictos colectivos / Gatazka kolektiboak 676/2017- - 5

SOBRE / GAIA: DEMANDA SOBRE CONFLICTO COLECTIVO
DEMANDANTE / DEMANDATZAILEA: COMITE DE EMPRESA DE GARBIALDI SAL
COADYUVANTES: CCOO; SINDICATO LAB
DEMANDADO/A / DEMANDATJA: GARBIALDI S.A.L. y ASTERTZEN SERVICIOS ASISTENCIALES S.L.
INTERVINIENTE NO DEMANDADO: FOGASA

Donostia-San Sebastián 16 de abril de dos mil dieciocho

SENTENCIA Nº 106/2018

HECHOS

PRIMERO.- Se promueve demanda de conflicto colectivo promovida por el COMITÉ DE EMPRESA DE GARBIALDI SAL, y en que actúan como coadyuvantes del demandante los sindicatos CCOO y LAB, y en el que figuran como partes demandadas las empresas ASTERTZEN SERVICIOS ASISTENCIALES SL Y GARBIALDI SAL.

SEGUNDO.- El presente conflicto colectivo afecta a los 193 trabajadores que prestan sus servicios a tiempo parcial en el servicio de asistencia domiciliaria en la empresa GARBIALDI SAL.

TERCERO.- En la empresa demandada GARBIALDI SAL hay un total de 335 trabajadores, que prestan sus servicios como asistentes domiciliarios en la contrata administrativa del ayuntamiento de Donostia, desde hace años, de los que 142 empleados trabajan a jornada completa y 193 a tiempo parcial, servicios público que ha sido adjudicado y gestionado por diferentes empresas. desde el año 2014 la empresa adjudicataria del servicio es la codemandada ASTERTZEN SERVICIOS ASISTENCIALES SL la cual alcanzó con la representación de los trabajadores un convenio de empresa con vigencia para los años 2014 al 2017 y

Handwritten notes and signatures on the left margin, including 'LAB', 'CCOO', 'ASADE', and 'Fogasa'.



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including 'CCOO', 'ELA', and 'E.L.A.'.

que aparece publicado en el BOG nº 39, de 27 de febrero de 2015.

Con fecha de 11/1/2016 la nueva adjudicataria del servicio municipal de asistencia domiciliar es la codemandada GARBIALDI SAL, que procedió a subrogar a los trabajadores de la empresa ASTERTZEN SERVICIOS ASISTENCIALES SL adscritos a dicho servicio.

La empresa GARBIALDI SAL viene aplicando el convenio colectivo de la empresa suscrito entre la codemandada ASTERTZEN SERVICIOS ASISTENCIALES SL y al representación de los trabajadores en la localidad de Donostia.

CUARTO.- La demanda del presente conflicto colectivo tiene por objeto que se declare el derecho de los trabajadores que prestan sus servicios en la actualidad para la empresa demandada GARBIALDI SAL en la contrata a tiempo parcial o jornada reducida a percibir el complemento mensual de plus de transporte urbano en al misma cuantía que los trabajadores a jornada completa, sin descuento o minoración alguna.

En el suplico de la demanda la parte demandante ejercita dos pretensiones, en la primer de forma principal se solicita que se declare el derecho de los trabajadores a tiempo parcial a percibir el plus de transporte urbano en la misma cuantía que es percibida por los trabajadores a jornada completa, sin aplicar reducción o minoración alguna, y en la subsidiaria, para el caso de que no se estime la petición principal, se declare el derecho de los trabajadores a tiempo parcial o reducida a percibir el plus de transporte de modo proporcional a los días que acudan al trabajo mensualmente en relación con los trabajadores que prestan servicios todos los días laborales, condenando a las empresas codemandadas a estar y pasar por esa declaración.

QUINTO.- Los trabajadores a jornada completa, tanto cuando trabajaban en la empresa ASTERTZEN SERVICIOS ASISTENCIALES SL, como cuando lo hacen actualmente para la codemandada GARBIALDI SAL percibían su retribución y el complemento de transporte urbano según la jornada realizada, con independencia de si esa jornada la efectuaban de forma partida o continuada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los hechos anteriormente declarados probados son el resultado de la expresa o tácita conformidad de las partes con los términos en los que se planteó el debate procesal y el objeto de la litis, a la vista de la forma que efectuaron las alegaciones las partes y coadyuvantes del proceso.

El contenido del hecho probado 5º resultado del interrogatorio prestado por los representantes legales de las empresas codemandadas.

[Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'ASCO', 'ASADE', and 'MARA']

[Handwritten signatures and initials at the bottom, including 'CCOO', 'ECLA', and 'E.L.A.']

SEGUNDO.- La parte demandante ejercita la demanda de conflicto colectivo en la que se solicita que se dicte sentencia que se declare el derecho de los trabajadores que prestan sus servicios en la actualidad para la empresa demandada GARBIALDI SAL en la contrata a tiempo parcial o jornada reducida a percibir el complemento mensual de plus de transporte urbano en al misma cuantía que los trabajadores a jornada completa, sin descuento o minoración alguna, par ello invoca la doctrina contenida en la sentencia del TS de 3 de mayo de 2016, en que se confirma la sentencia de la audiencia nacional, en la que se viene a entender que no cabe la diferencia de trato y que se abone el complemento en cuestión en relación a la jornada y no, como debe de ser, según los días trabajados, sin que exista ninguna causa objetiva ni razonable para esa diferencia de trato.

Los sindicatos coadyuvantes CCOO Y LAB se adhieren alas manifestaciones de la demandante.

Las empresa codemandadas se ha opuesto íntegramente a la demanda, y ambas han opuesto previamente las excepciones de falta de legitimación activa y pasiva, inadecuación del procedimiento, falta de sometimiento de la cuestión a la comisión paritaria, y la de prescripción de la acción.

En cuanto al fondo del asunto, ambas empresas se han opuesto íntegramente a la demanda, y señalan que existe en este caso causa determinada y objetiva para la diferencia de trato que establece el precepto del convenio en cuestión , y en este sentido señalan en primer lugar que el convenio solo establece la diferencia según la jornada realizada, no según el tipo de contratación, y que el supuesto solucionado por la doctrina del TS invocado en la demanda se refiere a agencias de viaje, que nada tiene que ver con el servicio de ayuda domiciliaria que es el que prestan las empresas demandadas, y que en caso de estimación de la demanda, se percibiría lo mismo con independencia del número de viajes, y que por ello se daría una discriminación, incluso también en la petición subsidiaria. Añaden las empresas que en este caso se va en contra de los actos propios del comité, y que en caso de estimación de la demanda, se daría un nueva discriminación, así como un perjuicio patrimonial, entrando en juego la cláusula rebus sic stantibus, sin que concurra en este caso un hecho inesperado, señalando que en la empresa hay más de 200 empleados a tiempo parcial sin haber negociado la nueva empresa, con lo que lo justo sería, en su caso, la nulidad de todo el articulado del convenio.

TERCERO.- Referido el conflicto colectivo a la interpretación de un precepto del convenio colectivo de ASTERTZEN SERVICIOS ASITENCIALES SL, debe de señalarse que el capítulo II del convenio regula la jornada de trabajo y en cuanto a la jornada completa y parcial dispone que las jornadas completas o partidas y en cuanto a las jornadas completas las mismas pueden ser continuadas o partidas y en cuanto las de tiempo parcial, si estas son superiores a las 18 horas semanales, podrán ser continuada o partidas, y se regularan por los mismos criterios de las jornadas enteras de trabajo efectivo.

CCOO
CCOO
CCOO
ELA
ELA
E.L.A.

Por ello, la demanda debe de ser estimada, si bien solo en cuanto a la pretensión subsidiaria, ya que la igualdad total con lo trabajadores a tiempo completo no puede se total, y con independencia del numero de días de trabajo de cada categoría de contratados, sino que la equiparación debe de se en proporción a los días trabajados, y así la sentencia de la AN señalaba al respecto que "En consecuencia es posible que en algunos casos el contrato de trabajo se preste a tiempo parcial empleándose en ello un menor número de días de trabajo que los que realiza un trabajador a jornada completa comparable, por lo que el reconocimiento de la igualdad de trato no impide el empleo de la proporcionalidad en función de éste parámetro"

SEXTO.- Frente a esta sentencia cabe recurso de suplicación (art. 191 de la LRJS).

Por todo ello

FALLO

Que debo estimar parcialmente la demanda promovida por el COMITÉ DE EMPRESA DE GARBIALDI SAL frente a la empresa GARBIALDI SAL, y ASTERTZEN SERVICIOS ASSITENCIALES SL, y en su virtud, se declara el derecho de los trabajadores a tiempo parcial o reducida a percibir el plus de transporte de modo proporcional a los días que acudan al trabajo mensualmente en relación con los trabajadores que prestan servicios todos los días laborales, condenando a las empresas codemandadas a estar y pasar por esa declaración.

Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, debiendo ser anunciado tal propósito mediante comparecencia o por escrito ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde su notificación, debiendo designar letrado/a o graduado/a social para su formalización.

Para recurrir la demandada deberá ingresar en la cuenta nº 0049-3569-92-0005001274 concepto: 5078-0000-69-0676-17, la cantidad líquida importe de la condena, sin cuyo requisito no podrá tenerse por anunciado el recurso. Dicha consignación puede sustituirse por aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito, en la forma dispuesta en el artículo 230 de la LJS.

Asimismo, el que sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de Seguridad Social, anuncie recurso de suplicación deberá ingresar en la misma cuenta corriente, con el código 69, la cantidad de 300 euros en concepto de depósito para recurso de suplicación, debiendo presentar el correspondiente resguardo en la Oficina Judicial de este Juzgado al tiempo de anunciar el recurso.

Están exentos de constituir el depósito y la consignación indicada las personas y

entidades comprendidas en el apartado 4 del artículo 229 de la LJS.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.

EL/LA MAGISTRADO/A

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMON. DE JUSTICIA



eSP
Zerbitzu
Publikoak



[Vertical list of handwritten signatures and initials on the left margin, including CC00, LAB, ASOC, and others.]

[Horizontal list of handwritten signatures and initials at the bottom, including CC00, ELA, and E.L.A.]



eSP
Zerbitzu
Publikoak

