I.- KONTRATUAREN HELBURUA ETA ALDERDI OROKORRAK

1. BALDINTZA.- Kontratuaren helburua eta beharra.

1.1.- Kontratuaren helburua Eskoriatzako Udalaren eta Aretxabaletako Udalaren ETXEZ ETXEKO LAGUNTZA ematea izango da, erabiltzaileen hizkuntza eskubideak bermatuz, espedientean dagoen dokumentazio teknikoaren arabera, kontratu izaera izango duena. Lan kopurua ez da aurrez zehazten, eta beraz, kontratuaren iraupen epean udal bakoitzak kontratistari adierazitako beharren kuantifikazioaren menpe gelditzen da.

Bi erakundeek sinatutako hitzarmenaren eta Sektore Publikoko Kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legearen 31. artikuluan xedatutakoaren babesean, Eskoriatzako Udalak lizitazio-prozedura hori garatuko du esleipen-proposamena egin arte, bere izenean eta Aretxabaletako Udalaren izenean. Kontratazio Mahaiak eskaintzak baloratu eta dagokion proposamena egin ondoren, erakunde bakoitzak kontratua esleituko du eta esleipendunarekin banaka sinatuko du kontratu bat, eta dagozkien kontratuak kontratatuko dituzten erakundeak izango dira, dagozkien eskubide eta betebehar indibidualekin (adibidez, behin betiko bermearen ondorioak, aseguruak, etab.).

Helburuari Europako Batzordeko Kontratuen Hiztegi Komuneko (CPV) nomenklaturaren kode hau dagokio: **85312000-9 "ostaturik gabeko gizarte laguntzako zerbitzuak"**.

1.2.- Erakunde kontratatzaileak.
Erakunde kontratatzaileak Eskoriatzako Udala eta Aretxabaletako Udala dira.

Eskoriatzako Udalak egingo ditu, bere izenean eta beste entitatearen ordezkari gisa, bi entitate kontratugileekin egin beharreko kontratuak prestatzeko jarduerak.
Hala ere, Kontratazio Mahaiak eskaintzarik onena identifikatu ondoren, ondorengo izapide guztiak erakunde bakoitzak bere aldetik egingo ditu, eta dagokion kontratua sinatuko da.

Hori horrela izanik, lizitazio honen xede diren zerbitzuak Eskoriatzako Udalak edo Aretxabaletako Udalak eskatu eta kontratatu ahal izango ditu, eta eskatu dituenari fakturatu eta ordaindu egingo dizkio.

Azken batean, Kontratazio Mahaiak eskaintzarik onena identifikatu ondoren, Administrazio Klausula Partikularren Pleguko 22.2 klausulan eskatzen den dokumentazioa eskatu ondoren, Kontratazio Organoak esleipenerako hautatutako enpresa lizitatzailea aukeratu ondoren, esleipena jakinarazi eta argitaratu ondoren, eta dagozkion kontratuak sinatu ondoren, eta eskubide eta betebeharren araubidea, horiek gauzatzeko eta azkentzeko faseei dagokien guztian, bi erakunde kontratatzaileetako bakoitzari banan-banan dagokiola ulertuko da.

Beraz, Administrazio Klausula Berezien Agirian eta Baldintza Teknikoen Agirian egiten den aipamen orokor oro, ERAKUNDE KONTRATATZAILEARI buruzkoa dela ulertu behar da:

- Eskoriatzako Udala, bi erakunde kontratatzaileetako bakoitzarekin egin beharreko kontratuen prestaketari eta esleipenari buruzko jarduketei dagokienez (zehazki, kontratuak prestatu eta esleitzeari buruzko jarduketak, harik eta Kontratazio Mahaiak eskaintzarik onena identifikatu arte).

- Bi erakundeetako edozeini, Eskoriatzako Udalari edo Aretxabaletako Udalari, Kontratazio Mahaiak eskaintzarik onena identifikatu ondorengo faseei dagokienez, hau da: Administrazio Klausula Partikularren Pleguaren 22.2 klausulan eskatutako dokumentazioa eskatzea, esleipenerako hautatutako enpresa lizitatzailearen erakunde bakoitzaren Kontratazio Organoak

hautatzea, esleipena jakinaraztea eta argitaratzea, eta kontratuak formalizatzea, izenpetzea, gauzatzea eta azkentzea.

1.3.- Sortak: EZ. Ez da aurreikusten sortatan lizitatzea, zerbitzu integral, homogeneo eta oso gisa hartzen delako bere xedearen izaera kontuan hartuta, baldintza teknikoen agirian aipatzen diren aurreikuspenen eta edukiaren arabera. Eta horrek egikaritzea osotasunean koordinatzeko eta zuzentzeko beharra dakar, ezinezko gerta daitekeena sortatan banatu eta hainbat kontratistak egikarituz gero.

1.4.- Kontratuarekin bete nahi den beharra: **Gizarte Zerbitzuei buruzko abenduaren 5eko 12/2008 Legeak** erantzukizun publikoko gizarte-zerbitzuen sistema integratu bat ordenatu eta egituratzen du, Euskal Autonomia Erkidegoaren esparruan herritar guztiei gizarte-zerbitzuen euskal sistemako gizarte-zerbitzuak jasotzeko eskubide subjektiboa ziurtatzeko asmoz, prestazio edo zerbitzu bakoitzerako araututa dauden aipatutako sistemara sartzeko baldintza orokorren eta baldintza berezien barruan. 22. artikuluan, Gizarte Zerbitzuen Euskal Sistemaren prestazio eta zerbitzuen katalogoa definitzen du; horrek etxez etxeko laguntza zerbitzua barne hartzen du, eta zerbitzu horiek emateko eskumena udalei ematen die. Eman gura den zerbitzuarekin oinarrizko laguntza eman nahi zaie beraien etxean eta beraien komunitatean menpekotasun egoeran dauden edo menpekotasun egoeran egoteko arriskuan dauden pertsonei eguneroko bizitza errazagoa egiteko, beraien egoera pertsonalean eta familiakoan laguntzeko, laguntza hori ezinbestekoa denean bizi kalitatea izan eta lana eta familia bateratzeko, bereziki, emakumeen kasuan.

Era berean, lanean etekin egokia eta probetxugarria lortzeko lan giro ona eta lan baldintzak oinarrizkoak direla kontuan izanik, eta baita ere zerbitzua ematen duten profesionalen gogobetetasunak eragin zuzena duela zerbitzuaren kalitatean, gutxieneko lan baldintza batzuk indartzea nahi dira kalitatea hobetzeko eta lana eta familia bateratzeko.

2. BALDINTZA. Kontratatzailearen profila.

Gardentasuna eta kontratuko jarduerari buruzko informazioa publikoa izango dela bermatzeko, eta bestelako publizitate bideak erabiltzearen kaltetan gabe, Eskoriatzako Udalak kontratatzailearen profila du, eta bertara sartzeko ondorengo orrian araututakoari jarraiki egin beharko da: www.contratación.euskadi.eus

3. BALDINTZA. Egikaritze epea.

Sektore Publikoko Kontratuen Legearen 29. artikuluan xedatutakoa kontuan harturik, kontratu honek URTEBETEKO iraupena izango du 2026ko urtarrilaren 16tik edo, hala balitz, kontratua sinatzen den egunetik, kontatzen hasita, eta beste 2 urtez luzatu ahal izango da, baina, kontratuak, guztira, ezingo du HIRU URTE baino gehiago iraun. Luzapena urtero egin beharko da, eta berariaz erabaki beharko du udal bakoitzeko kontratazio organoak. Derrigorrezkoak izango dira enpresariarentzat, betiere, kontratua amaitu baino bi hilabete lehenago abisatuz gero eta ez bada gertatzen 2017ko SPKLren 29. artikuluaren 2. idatz-zatiaren azken paragrafoan jasotako egoera.

Aurreko baldintzetan ezarritakoa gorabehera, kontratu bakoitzaren epemugan ez bada formalizatu zerbitzu hori ematen jarraituko dela bermatzen duen kontratu berria esleipen-prozedura berrian kontratazio-organoarentzat aurreikusi ezin diren gertakarien ondorioz, eta prestazioa ez eteteko interes publikoko arrazoiak badaude, kontratua luzatu ahal izango da kontratu berria gauzatzen hasi arte, gehienez ere bederatzi hilabetez, kontratuaren gainerako

baldintzak aldatu gabe, eta betiere kontratu berriaren lizitazio-iragarkia kontratu honen amaiera-data baino gutxienez hiru hilabete lehenago argitaratu bada.

4. BALDINTZA. Kontratuari kalkulatutako balioa eta lizitazioaren oinarrizko aurrekontua.

Kontratuaren balio zenbatetsia kalkulatzeko, gutxi gorabehera Eskoriatzako Udalean urtean 12.674 zerbitzu-ordu eta Aretxabaletako Udalean urtean 17.000 zerbitzu-ordu emateko aurreikuspena hartu da kontuan, loteslea ez dena. Ordu horiek bermatzen ez direnez, esleipena eskainitako unitateko prezioetan egingo da.

ERAKUNDE KONTRATATZAILE bakoitzeko balio zenbatetsia, luzapenak barne, horrelakorik balego, honako hau da:

Eskoriatzako Udala: 1.269.174,36 euro (BEZ gabe)

Aretxabaletako Udala: 1.702.380 euro (BEZ gabe)

Lizitaziorako ondoren esango diren tipoak ezartzen dira, BEZik gabe. Prezio horiek behera hobetu ahal izango dituzte enpresa lizitatzaileek beraien eskaintzetan. Eskaintzak aurkezteko 10. baldintzan ezarritako ereduaren arabera aurkeztu beharko dira eskaintzak.

- Etxez etxeko laguntzailearen ordua: 33,38 euro, BEZik gabe.
- Etxe etxeko laguntzailearen jaiegunetako ordua: 38,72 €, BEZik gabe.

Zifra horiek dira beheranzko eskaintzek izango duten gehieneko zenbatekoa, eta kopuru hori gainditzen duten eskaintzak automatikoki baztertuko dira.

Kontratatutako eta esleipendunak fakturatu beharreko ordua hirurogei minutuko lan presentzial eta erreala da, zerbitzuaren erabiltzailearen etxean eta/edo laguntza-zereginetan, eta hori lizitatzaileek eskaintzen duten orduaren prezioa izango da.

Kontratuaren prezioak orduko kontratatutako zerbitzuak behar bezala egiteko behar diren kontzeptu guztiak bilduko ditu, hala nola orokorrak, finantzarioak, mozkinak, aseguruak, joan-etorriak, lekualdatze-denbora, bere ardurapeko teknikarien ordainsariak eta zergak.

Jaiegunetako lanorduaren prezioa kalkulatzeko egunezko lanordu arruntaren prezioari % 16 igoko zaio . Jaiegunetako lanordutzat hartuko da larunbatetan, igandetan edo jaiegunetan, Euskal Autonomia Erkidegoan ofizialki onartzen den jaiegunen egutegiaren arabera, egiten dena.

5. BALDINTZA. Kontratuaren prezioa.

Kontratuaren prezioa esleipenekoa izango da, eta ezingo du gainditu Administrazioak ezarritako lizitazio tipoa.

Ondorio guztietarako ulertu beharko da kontratuaren prezioan sartuta daudela kontratatutako zerbitzua normal betetzeko enpresa kontratistak egin beharko dituen gastu zuzen eta zeharkako guztiak, indarrean dauden xedapenen arabera ezarri ahal diren beste edozein tasa eta udaleko, lurralde historikoko zein estatuko edozein motako zerga eta lizentziak.

6. BALDINTZA. Kreditua izatea.

SPKLren 3. xedapen gehiagarriaren babesean, kontratazio espediente hau aldez aurretik izapidetzen da, eta beraz, esleipena eten ahal izango da dagokion ekitaldian kontratu honetatik eratorritako betebeharrak finantzatzeko kreditu egokia eta nahikoa ez badago.

Halaber, udal bakoitzeko aurrekontu gaietako organo eskudunak konpromisoa hartzen du hurrengo ekitaldietako aurrekontuetan behar adina kreditu jartzeko.

7. BALDINTZA. Prezioak berraztertzeko erregimena.

Martxoaren 30eko 2/2015 Legea –Espainiako ekonomiaren desindexazioarena– garatzen duen otsailaren 3ko 55/2017 Errege Dekretuaren 8. artikuluan eta sektore publikoko kontratuen prezioa berraztertzeko baldintzak arautzen dituen SPKLren 103. artikuluan ezarritakoari jarraiki, kontratu honetan ez da aplikagarria aipatutako berrazterketarik.

II. - KONTRATAZIOA.

8. BALDINTZA. Esleipena egiteko prozedura.

2017ko SPKLren 156. artikuluan eta ondorengoetan xedatutakoaren arabera, kontratua prozedura ireki bidez esleituko da, arautze harmonizatupean, hainbat esleipen irizpideri jarraiki, baldintza orri honetako 16. baldintzan ezarritakoaren arabera.

9. BALDINTZA. Kontratatzeko gaitasuna eta egiaztatzea.

Kontratu honen esleipenean parte hartu ahal izango dute jarduteko gaitasun osoa duten pertsona fisiko zein juridikoek, espainiarrak edo atzerritarrak, indibidualki edo aldi baterako enpresa-batasuna eratuta, baldin eta kontratatzeko debekuren bat ez badute eta beren kaudimen ekonomikoa, finantzarioa eta teknikoa egiaztatzen badituzte (edo, hala badagokio, behar bezala sailkatuta baldin badaude).

Aurreko paragrafoan esandakoaren kalterik gabe, berariaz ezartzen zaie kontratatzeko debekua ondorengo egoeraren batean dauden pertsonei edota erakundeei:

a) Zigor irmoa jaso izana arau-hauste larria egiteagatik, indarrean dagoen araudiaren arabera, arlo profesionalean, lehia faltsutzearenean, lan-merkatuan integratzearenean, aukera berdintasuna eta desgaitasuna duten pertsonak ez baztertzekoarenean eta atzerritarrenean.
b) Zigor irmoa jaso izana arau-hauste oso larria egiteagatik lan edo gizarte arloan, lan arloko arau-hauste eta zigorrei buruzko legearen testu bategina onartzen duen abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuan xedatutakoaren arabera, eta baita testu horretako 22.2 artikuluan aurreikusitako arau-hauste larriarengatik ere.
c) Bereziki, ezingo dute kontratua egin ezta lizatazioan parte hartu ere lan harreman indibidual edota kolektiboen arloan arau-hauste oso larria egiteagatik zigor irmoa jasotako pertsona fisiko edo juridikoek, lan arloko arau-hauste eta zigorrei buruzko legearen testu bateginaren 7. artikuluan xedatutakoaren arabera, zehazki, 8. artikuluko

13. idatz-zatia ez betetzeagatik enpresaren zuzendaritzaren ahalmenak iristen diren arloan sexu-jazarpena gertatutakoan.

Gainera, enpresa esleipendunak beraien helburuak edo jarduerak kontratuaren helburuarekin harreman zuzena duten pertsona fisiko edo juridikoak izan beharko dira, eta kontratua behar bezala betetzeko behar besteko baliabide pertsonal eta materialak izan beharko dituzte.

Enpresariek, gainera, kontratu honen gaia den prestazioa edo jarduera burutzeko eska daitekeen gaitasun enpresarial edo profesionala izan beharko dute.

Europako Batasunetik kanpoko enpresek 2017ko SPKLren 68. artikuluan ezarritako baldintzak ere bete beharko dituzte.

10. BALDINTZA. Sailkapena eta kaudimena.

Zerbitzu kontratua denez, SPKLren 77. artikuluaren arabera, kontratu hau egiteko ez da sailkapenik eskatzen.

Kaudimen ekonomiko eta finantzarioa eta profesionala edo teknikoa: akreditazio dokumentala:

A.- Kaudimen ekonomikoa eta finantzarioa:

A.1.- Lizitatzailearen edo izangaiaren urteko negozio bolumena, amaitutako azken hiru urteetako negozio bolumen handieneko urtekoa aintzat hartuta, kontratuari kalkulatutako urteko balioaren % 70a izan beharko da udal bakoitzerako.

A.2.- Arrisku profesionalen kalte-ordainen asegurua duela egiaztatzen duen ziurtagiria. Aseguru hori baldintza agiri honetan eskatutako kopuruarengatik edo handiagoagatik izan beharko da.

B.- Kaudimen teknikoa eta profesionala:

B.1.- Azken hiru urteetan egindako etxez etxeko laguntza zerbitzuen zerrenda, eta bertan adierazita diru zenbatekoa, datak eta publikoak edo pribatuak izan diren. Bakoitzari buruzko ziurtagiriak ere erantsi beharko dira.

Ez dira onartuko enpresa lizitatzaileen proposamenik etxez etxeko laguntzan gutxienez urteko 20.200 ordu egin izana ez badute egiaztatzen azken hiru urte horietako urteren batean.

Kontratu jakin bat egiteko beharrezko kaudimena egiaztatzeko, enpresaria beste erakunde batzuen kaudimenean eta baliabideetan oinarritu ahal izango da, horiekin dituen loturen izaera juridikoa gorabehera; betiere, egiaztatzen baldin badu kontratuaren egikaritze denboran kaudimen eta baliabide horiek benetan izango dituela, eta horiek utzitako erakundeak ez baldin badu kontratatzeko inolako debekurik.

Baldintza beretan, 2017ko SPKLren 69. artikuluak aipatzen dituen aldi baterako batuketetan parte hartzen duten enpresek aldi baterako batuketatik kanpoko kaudimen eta baliabidetara jo ahal izango dute.

B.2.- Zerbitzuari atxikitako langileei dagokienez, enpresa kontratistako profesional eta langile guztiek arlo horri dagozkion prestakuntza eta tituluak izan beharko dituzte, indarrean dagoen legeriak ezarritakoaren arabera.
Euskararen ezagutzari dagokionez:

- Enpresa esleipenduneko koordinatzaileak Europako Erreferentzia Markoaren B2 gaitasunaren pareko ahozko maila egiaztatu beharko du.
- Etxez etxeko langileen %50ek Europako Erreferentzia Markoaren B2 gaitasunaren pareko ahozko maila izan beharko dute.

11. BALDINTZA. Proposamenen aurkezpena, era eta edukia.

11.1. Interesdunen proposamenak.

Interesdunen proposamenak lizitazioa arautzen duten baldintza agiri eta dokumentuetara egokitu beharko dira, eta behin proposamenak aurkeztuta, enpresariak inolako baldintzarik gabe onartzen ditu baldintza guztiak, inolako salbuespen edo erreparorik gabe; eta era berean, baimena ematen die kontratazio mahaiari eta organoari Sektore Publikoko Lizitatzaileen eta Enpresa Sailkatuen Erregistro Orokorrean edo Europako Batasuneko estatu kide bateko eragile ekonomikoen zerrenda ofizialetan jasotako datuak kontsultatzeko.

Proposamenak ezkutukoak izango dira, eta bitartekoak jarriko dira ireki arte izaera hori gorde dezaten bermatzeko.

Lizitatzaile bakoitzak ezingo du proposamen bat baino gehiago aurkeztu.

Era berean, ezingo du beste batzuekin alde baterako enpresan batuta inolako proposamenik egin berak banakako proposamenen bat aurkeztu badu edo aldi baterako enpresa bat baino gehiagoko partaide baldin bada.

Arau horiek hausteak berak sinatutako proposamen guztiak ez onartzea ekarriko du.

11.2. Publizitatea.

Kontratuaren lizitazioaren iragarkia kontratatzailearen profilean (www.eskoriatza.eus) eta Europar Batasunaren Aldizkari Ofizialean (EBAO) argitaratuko da, arautze harmonizatupeko kontratua izateagatik.

11.3. Proposamenak aurkezteko lekua eta epea.

Lizitazio hau Euskadiko Kontratazio Publikoaren Plataforman dagoen Eskoriatzako Udalaren kontratatzailearen profilean iragarriko da.

Proposamenak elektronikoki aurkeztu beharko dira aipatutako Plataformaren bidez, 30 eguneko epean aipatutako iragarkia Europar Batasunaren Aldizkari Ofizialera bidaltzen den egunaren biharamunetik kontatzen hasita. EBAOra noiz bidali den Udalaren Kontratatzailearen Profileko iragarkian adieraziko da.

Eskoriatzako Udalaren kontratatzailearen profilera ondorengo helbidetik sartu ahal izango da: www.eskoriatza.eus. Leku horretan eskuratu ahal izango dira ere baldintza agiriak eta dokumentazio osagarria. Baldintza-agiriei eta dokumentazio osagarriari buruz lizitatzaileek

eskoriatzako udala

Aretxabaletako Udala

eskatutako informazio gehigarria proposamenak hartzeko data iraungi aurreko sei egun baino lehenago emango zaie, betiere, eskaintzak aurkezteko epea iraungi baino gutxienez 12 egun lehenago egindako eskariak badira.

SPKLaren 136.2 eta 136.3 artikuluan xedatutakoaren arabera, baldintza-agiriei eta dokumentazio osagarriari buruzko informazio gehigarria aipatutako epeen barruan ematerik izan ez bada, edo eskaintzak egiteko aldez aurretik lanen tokian bertan bisita egin behar bada edo baldintza-agiriari erantsitako dokumentazioa “in situ” kontsultatu behar bada, eskaintzak jasotzeko epea luzatu egingo da, hautagai guztiek eskaintzak egiteko beharrezkoa duten informazio guztia jaso dezaten ahalbidetzeko adina.

Lizitazio honetan ez dira onartuko aipatutako bitarteko elektronikoetatik kanpo aurkeztutako eskaintzak. Eskaintzak elektronikoki egiteko beharrezko baldintza da Euskadiko Kontratazio Publikorako Plataformako edo Sektore Publikoko Kontratazio Plataformako erabiltzaile erregistratua izatea.

Eskaintza bateko dokumenturen bat ezin bada ondo ikusi, lizitatzaileari jakinaraziko zaio, eta une horretatik gehienez ere 24 orduko epea izango du akatsa zuen fitxategiko dokumentua formatu digitalean aurkezteko. Berriz aurkeztutako dokumentu horrek ezingo du inolako aldaketarik izan eskaintzan aurkeztutako originalarekiko. Kontratazio Organoak ikusten badu dokumentuak aldaketarik izan duela, lizitatzailearen eskaintza ez da kontuan hartuko.

Proposamenak administrazio baldintza partikularren agiri honetan jasotakoari egokitu beharko dira, eta horiek aurkezteak esan nahi du lizitatzaileak inolako baldintzarik gabe onartzen dituela baldintza guztiak, inolako salbuespen edo erreserbarik gabe, eta baimena ematen diela Kontratazio Mahai eta Organoari EAEko Lizitatzaileen eta Enpresa Sailkatuen Erregistroan jasotako datuak kontsultatzeko.

Lizitatzaile bakoitzak ezingo du proposamen bat baino gehiago aurkeztu, aldaerak onartzearen kalterik gabe. Era berean, ezingo du beste batzuekin alde baterako batuta inolako proposamenik egin berak banakako proposamenen bat aurkeztu badu, eta ezta aldi baterako batuketa bat baino gehiagoko partaide izan. Arau horiek hausteak berak sinatutako proposamen guztiak ez onartzea ekarriko du.

Zalantzaren bat izanez gero, hona jo daiteke:

GIZARTE ZERBITZUAK

Fernando Eskoriatza plaza z/g – 20540 ESKORIATZA

Tel. 943 714407

E-posta: udala@eskoriatza.eus.

Kontratistaren Profila: www.eskoriatza.eus

11.4. Proposamenak aurkeztearen eraginak.

Proposamenak aurkeztuta, enpresa lizitatzaileak inolako baldintzarik gabe onartzen ditu baldintza agiri honetako eta baldintza teknikoen agiriko baldintza guztiak, inolako salbuespen edo erreparorik gabe; eta era berean, baimena ematen die kontratazio mahaiari eta organoari Sektore Publikoko Lizitatzaileen eta Enpresa Sailkatuen Erregistro Orokorrean edo Europako Batasuneko estatu kide bateko eragile ekonomikoen zerrenda ofizialetan jasotako datuak kontsultatzeko.

Baldintza agiriak ez onartzeak eskaintza baztertzea dakar ezinbestean.

SPKLren 158.4 artikuluan ezarritakoaren arabera, lizitatzaileek ezingo dute beraien proposamena kendu bi hilabeteko epean. Epea hori 15 egun baliodunetan luzatuko da SPKLren 149. artikuluak ezohiko beherapendun eskaintzei buruz aipatzen dituen tramiteekin jarraitzea beharrezkoa denean.

Proposamenen bat bidegabeki kentzeak dolo, iruzur edo arduragabekeria egon delako, administrazio publikoekin ezin kontratatzea ekarriko dio lizitatzaileari SPKLren 71.2 artikuluan ezarritakoaren arabera, eta baita behin-behineko bermea konfiskatzea ere, horrelakorik eskatu izan balitz, SPKLren 106.1 artikuluaren arabera.

11.5. Enpresa lizitatzaileentzako informazioa

Kontratazio organoak baldintza agiriei eta gainerako dokumentu osagarriei buruz eskatutako informazio gehigarria emango die lizitazioan interesa duten guztiei, gehienez ere eskaintzak aurkezteko ezarritako epea amaitu baino 6 egun lehenago; baldin eta, gutxienez, eskaintzak aurkezteko epea amaitu baino 12 egun lehenago egin bada eskaria (2017ko SPKLren 138.3 artikulua). Eskaera posta elektroniko helbide honetan egin beharko da: udala@eskoriatza.eus.

Baldintza agiriei edo gainerako dokumentazioari buruz eskatutako argibideak kontratatzailearen profilean argitaratuz gero, erantzunek izaera loteslea izango dute.

11.6. Konfidentzialtasuna.

Kontratazio organoak ez du lizitatzaileek emandako informaziorik zabalduko, lizitatzaileek informazio hori isilpekotzat jo baldin badute eskaintza aurkezteko unean. Baldintza agiri honetako III. eranskinean jasotzen da aitorpen eredua.

Konfidentzialtasun izaerak, besteak beste, sekretu tekniko edo komertzialei eragiten die, eskaintzen alderdi konfidentzialei eta edukia lehia faltsutzeko erabili daitekeen beste edozein informaziori, bai lizitazio honetan bai hurrengoetan.

Kontratazio organoak eta bere menpeko zerbitzuek isilpekotasunez aritzeko duten betebeharra ezingo da zabaldu esleipendunaren eskaintzaren eduki osoari eta, hala balitz, ezta kontratazio organoak lizitazioan zehar zuzenean edo zeharka sortutako txosten eta dokumentuen eduki osoari ere. Isilpekotasunez aritzeko betebeharra bakarrik zabalpen mugatua duten dokumentuetara hedatu daiteke, eta inolaz ere ez jendearentzat eskuragarri dauden dokumentuetara.

Isilpekotasun betebeharrak ezingo du galarazi egindako kontratuetan isilpekoak ez diren zatiak publikoki zabaltzea, hala nola, kitapena, obra egikaritzeko azken epeak, kontratatu eta azpikontratatutako enpresak eta, edozein modutan ere, eskaintzaren funtsezko zatiak eta kontratuari ondoren egindako aldaketak, betiere, Datu Pertsonalak Babesteko legedian ezarritakoa errespetatuz.

11.7. Proposamenak aurkezteko era.

Lizitatzaileek hiru gutun-azal elektroniko aurkeztu behako dituzte, lizitatzaileak edo bere ordezkariak sinatuta eta baldintza honetan horietako bakoitzerako zehaztuko den edukiarekin.

“A” ARTXIBO ELEKTRONIKOA.- KONTRATATZEKO GAITASUNA ETA KAUDIMENA.

Ondorengo dokumentuak izan beharko ditu:

- Gaitutako helbide elektroniko bat.

Gaitutako helbide elektroniko bat izendatu beharko da, SPKLren hamabosgarren xedapen gehigarrian xedatutakoaren arabera, kontratazio espediente honetan sortutako jakinarazpenak egiteko.

- Lizitatzailearen erantzukizunpeko deklarazioa.

Deklarazio horretan lizitatzaileak adierazi beharko du Administrazioarekin kontratatzeko legeak ezarritako baldintzak betetzen dituela, eta baita kontratua eskuratzeko baldintza agiri honetan jasotako baldintzak ere, bereziki, bertako 16. baldintzakoak. Deklarazioa Agiri Europar Bakarraren formularioaren arabera egin beharko da.

Edozein kasutan ere, prozedura ondo bideratuko dela bermatzeko, esleipen-proposamena egin baino lehen, kontratazio organoak edo mahaiak edozein unetan eska dezake lizitatzaileek kontratuaren esleipendun izateko ezarritako baldintzak betetzen dituztela egiaztatuko lukeen dokumentazioa.

- Aldi baterako enpresa-elkartean (ABEE) aurkezten diren operadore ekonomikoen kasuan, elkartekide bakoitzak bere erantzukizunpeko deklarazioa egin beharko du. Era berean, kontratuaren esleipendun izanez gero, ABEEa formalki eratzeko konpromisoa ere aurkeztu beharko dute, eta horrekin batera, bakoitzaren izena eta zer egoera eta zer partaidetza izango duen aldi baterako enpresa-elkartean.
- Baldin eta, SPKLren 75. artikuluan xedatutakoaren arabera, lizitatzailea beste erakunde batzuen kaudimenean eta baliabideetan oinarritzen bada, horietako bakoitzak ere aurkeztu beharko du erantzukizunpeko adierazpena.
- Zerbitzura atxikiko diren langileek baldintza agiri teknikoetan eskatutako hizkuntza gaitasuna izango dutela adierazten duen “Hizkuntza arloko konpromiso arduratsua”, V. eranskinean jasotako ereduaren arabera.

Proposamenak aurkezteko epea amaitzean egiaztatuko da ea betetzen diren legeak eta baldintza agiri honek eskatutako izaeraren, gaitasunaren eta kaudimenaren betekizunak.

“B” ARTXIBO ELEKTRONIKOA.- BALIO-JUDIZIOAREN ARABERAKO BALORAZIO IRIZPIDEAK.

Artxibo honek balio-judizioaren menpeko balorazio irizpideei buruz baldintza-agiri honetako 16. baldintzan aipatutako dokumentuak jasoko ditu.

“B” artxiboan sartu beharreko memoriak, gehienez ere, DIN A-4ko 30 orri izan beharko ditu, alde batetik idatziak (aurkibidea eta eranskinak barne, horrelakorik balego).

Aurkeztutako memoriak aipatutako orri kopuru hori gainditzen badu, balorazioan ez da kontuan izango ezarritako orri kopurutik gorakoa.

“C” ARTXIBO ELEKTRONIKOA.- AUTOMATIKOKI BALORATUKO DIREN IRIZPIDEAK.

Ondorengo dokumentuak izan beharko ditu:

- II. eranskinaren arabera egindako proposamen ekonomikoa. Eskaintza horretan prestazio ekonomikoaren kostua banakatu beharko da eranskinean adierazitako moduan.
- Enpresak hizkuntza-normalizazioaren arloan aplikatuko dituen neurriak zehaztea (VII. eranskina).
- Enpresak, hala balitz, aplikatuko dituen kontziliazio neurriak zehaztea. VII. eranskina.
- Kontratuari atxikitako langileek kontratu mugagabeak izateko konpromisoa, ehunekoa adierazita. VIII. eranskina.

12. BALDINTZA. Kontratazio mahaia.

Eskaintzak baloratzeko eta dokumentazio administratiboa sailkatzeko organo eskuduna Kontratazio Mahaia izango da, eta Sektore Publikoko Kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legearen 326. artikuluan jasotakoaren arabera jardungo du.

Kontratazio mahaia honako hauek osatuko dute:

Mahaiburua: Eskoriatzako Udaleko Alkatea edo berak eskuordetutako pertsona.

Mahaikideak: Eskoriatzako Udaleko gizarte langilea edo berak eskuordetutako funtzionarioa.

Aretxabaletako Udaleko gizarte langilea edo berak eskuordetutako funtzionarioa.

Eskoriatzako Udaleko ekonomia arloko teknikaria edo berak eskuordetutako funtzionarioa.

Eskoriatzako Udaleko idazkari-kontuhartzailea edo berak eskuordetutako funtzionarioa.

Idazkaria: Eskoriatzako Udaleko idazkari-kontuhartzailea edo berak eskuordetutako funtzionarioa.

13. BALDINTZA. Dokumentazioa sailkatzea, proposamenak irekitzea eta dokumentazioa eskatzea.

1. “A” artxiboa irekitzea eta dokumentu administratiboak kalifikatzea.

1.- Proposamenak aurkezteko epea amaituta, Kontratazio Mahaiak denboraz eta formaz zuzen aurkeztutako “A” artxiboak ireki eta lizitatzaileek aurkeztutako dokumentu administratiboak kalifikatuko ditu. Mahaiak akats edo omisio konpongarriak antzematen baditu aurkeztutako dokumentazioan, lizitatzaileei jakinaraziko die, eta gehienez ere 3 egun naturaleko epea eman horiek zuzentzeko. Era berean, aurkeztutakoaren dokumentazio osagarria edo argigarria aurkezteko eskatu ahal izango die mahaiak lizitatzaileei, eta horretarako 5 egun naturaleko epea

eman.

2.- Jakinarazpenak bitarteko elektroniko bidez egingo zaizkie interesdunei.

3.- Azkenik, kontratazio mahaiak lizitaziorako onartutako eta baztertutako lizitatzaileak erabakiko ditu eta bazterketaren arrazoiak adierazi.

2.- "B" artxiboak ireki eta aztertzea.

1.-"B" artxiboak ekitaldi publikoan irekiko dira beraien edukia 16. baldintzan adierazitako irizpideen arabera ebaluatzeko.

2.- Artxiboak irekitzeko ekitaldiaren hasieran berariaz adieraziko dira proposamenei mahaiak emandako kalifikazioak, lizitaziora onartutakoak eta baztertutakoak identifikatuz, eta azken kasu horretan, bazterketaren arrazoiak adieraziz.

3.- Lizitazio prozeduratik kanpo geldituko dira eskatutako baldintza teknikoak betetzen ez dituzten lizitatzaileak, eta baita "B" artxiboan formula bitartez ebaluatu beharreko dokumentazioa ("C" artxiboa) sartzen dutenak ere.

3.- "C" artxiboak ireki eta aztertzea.

1.- "C" artxiboak ekitaldi publikoan irekiko dira.

2.- Ekitaldi horretan "B" artxiboko dokumentazioaren balorazioaren emaitza ezagutaraziko da.

3.- Jarraian, onartutako lizitatzaileen "C" artxiboak irekiko ditu kontratazio mahaiak, eta eskaintza ekonomikoak irakurriko ditu.

4.- C artxibo horietako dokumentazioa 16. baldintzan adierazitako irizpideen arabera ebaluatuko da.

5.- Dena den, irizpide horiek "B" artxiboko dokumentazioa baloratu ondoren ebaluatuko dira beti.

14. BALDINTZA. Kontratazio mahaiaren aktak.

Aurreko puntuen arabera egindako guztia jasoko da dagozkien aktetan, eta bertan jasoko dira ere prozeduraren emaitza eta izandako gorabeherak.

15. BALDINTZA. Kontratazio mahaiaren ekitaldien emaitzei publizitatea ematea eta dagozkien lizitatzaileei jakinaraztea.

15.1.- Eskaintzen kalifikazioa, onarpena eta bazterketa kontratatzailearen profilean argitaratuko da. Argitaratze horretatik kanpo geratuko da indarrean dagoen legediaren arabera argitaratu ezin den informazioa. Dena den, kasuan-kasuan bidezko diren komunikazio edo jakinarazpenak bidaliko zaizkie dagozkien lizitatzaileei.

15.2.- Lizitatzaile bat kanporatzeko egintza ekitaldi publikoan bertan jakinarazi ahalko zaio lizitatzaile horri, egintza horretan dagokion enpresa ordezkatzen duena bertan baldin badago edo, hura ez balego, 2015eko urriaren 1eko Herri Administrazioen Administrazioaren Jardunbide Erkidearen 39/2015 Legearen 40. artikuluan eta hurrengoetan ezarritako gainerako prozeduren arabera.

15.3.- Bitarteko elektroniko bidezko jakinarazpena errefusatua izan dela ulertuko da jakinarazpena eskuratzeko moduan jarri eta 10 egun natural igarotakoan horren edukira sartu gabe; eta jakinarazpena Kontratazio Publikoa Euskadin plataformaren egoitza elektronikoan eskuragarri jartzen denean, jakinarazpen betekizuna epe barruan bete dela ulertuko da.

16. BALDINTZA. Esleipen irizpideak.

16.1- Kontratua esleitzeko nahiz haren haztapena kontuan hartzeko irizpideak, oinarrizko eskaintzan nahiz, hala badagokio, aldaeretan edo hobekuntzetan aplikatzekoak, 3. puntuan adierazitakoak izango dira.

16.2.- Enpresa lizitatzaileren batek ez badu aurkezten formula aritmetikoak aplikatu gabe baloratzen diren esleipen irizpideei buruzko dokumentaziorik, enpresa horren proposamena ez da baloratuko aztertzen ari den irizpideari dagokionez. Proposamenak ez dira, inolaz ere, esleipen prozeduratik kanpo utziko arrazoi horrengatik.

16.3.- IRIZPIDEAK.

AUTOMATIKOKI KUANTIFIKATU DAITEZKEEN IRIZPIDEAK: 63 puntu (C artxiboan sartu beharrekoa).

1- ESKAINTZA EKONOMIKOA: 50 puntu (C artxiboan sartu beharrekoa).

1.1.- Laneguneko orduko prezioaren eskaintza ekonomikoa: 49 puntura arte.

49 puntu emango zaizkio orduko prezio merkeena eskaintzen duen proposamenari eta gainontzeko proposamenen puntuazioa ateratzeko formula hau erabiliko da: prezio merkeena duen eskaintzaren eta baloratzen den lizitatzailearen eskaintzaren arteko zatidura bider irizpideari aplikatu dakizkiokeen puntuen kopuru osoa. Hau da:

Lp= Pm/Le x 49

Honako hauek izanik:

Lp: lizitatzailearen puntuazioa
Pm: prezio merkeena
Le: lizitatzailearen eskaintza

1.2.- Jaieguneko orduko prezioaren eskaintza ekonomikoa: 1 puntura arte.

1 puntu emango zaio jai eguneko orduko prezio merkeena eskaintzen duen proposamenari eta gainontzeko proposamenen puntuazioa ateratzeko formula hau erabiliko da: prezio merkeena duen eskaintzaren eta baloratzen den lizitatzailearen eskaintzaren arteko zatidura bider irizpideari aplikatu dakizkiokeen puntuen kopuru osoa.

Lp= Pm/Le x 1

Honako hauek izanik:

Lp: lizitatzailearen puntuazioa
Pm: prezio merkeena
Le: lizitatzailearen eskaintza

Eskaintza ezohikotzat edo neurrigabetzat joko da, eta lizitaziotik kanpo utzi ahal izango da, aurkeztutako eskaintzen batezbesteko aritmetikoa baino ehuneko 10 baxuagoa bada. Horrela jotzeko, aurrez informazioa eskatu behar zaie kasu horretan ustez dauden lizitatzaile guztiei, eta dagokion zerbitzuaren laguntza teknikoa ere eskatu beharko da.

Edozelan ere, oso baxuak izateagatik ezohikoak direla egiaztatzen diren eskaintzak baztertuko dira azpikontratazioari buruzko araudia urratzen dutelako edo ez dutelako betetzen estatuan edo nazioartean aplikagarri diren ingurumen arloko, gizarte arloko eta lan arloko betebeharrak, arloetan indarrean dauden hitzarmen kolektiboak ez betetzea barne, 201. artikuluan ezarritakoa aplikatuz.

Edozein modutan, ulertu beharko da emandako justifikazioak ez duela behar beste azaldu lizitatzaileek proposatutako prezioen edo kosteen maila baxua, justifikazioa osatugabea denean edo ikuspuntu teknikotik, juridikotik edo ekonomikotik hipotesi edo jarduera ezegokietan oinarrituta dagoenean.

2.- LANPOSTUAREN EGONKORTASUNA: 5 puntu (C artxiboan sartu beharrekoa).

Kontratuari atxikitako langileetatik gutxienez % 80ak kontratu mugagabeak izateko konpromisoa hartzen duten eskaintzei 5 puntu emango zaizkie.

3.- HIZKUNTZA NORMALKUNTZA ARLOKO NEURRIAK: 3 puntu (C artxiboan sartu beharrekoa).

Arreta jaso beharko duten erabiltzaileen hizkuntza-ezaugarriak kontuan hartuta, gehienez 3 punturekin baloratuko da zerbitzuari atxikitako langileek euskara ikas dezaten laguntzeko neurriak aplikatzea:

3.1. Zerbitzuari atxikitako langileei ordutegi-malgutasuna ematea, euskara-ikastaroetara joan ahal izan daitezen: 0,50 puntu.
3.2. Zerbitzuari atxikitako langileen euskara-ikastaroetako matrikulazio kostuak ordaintzea: 0,75
3.3. Euskaltegi batean euskara ikasten emandako orduak lanordutzat hartzea: 1,75 puntu.

4.- KONTZILIAZIO ARLOKO NEURRIAK: **5 puntu (C artxiboan sartu beharrekoa).**

5 puntura arte emango dira kontziliazioa hobetzeko neurriak aplikatzeagatik.

4.1. Adingabeak, mendekotasuna dutenak zaintzeagatik lanaldia murrizteko hobekuntzak: 1 puntu.
4.2.: Ordaindu gabeko baimenak: eszedentziak, soldatarik gabeko oporrak, soldatarik gabeko egunak: 1 puntu.
4.3. Ordaindutako baimenak zaintzarengatik: ikastetxeko bilerak, aurreko eta ondorengo ahaideen gaixotasuna, mendetasuna duten pertsonak medikura laguntzea eta abar. 1 puntu.
4.4. Amatasun baimenak luzatzea: 1 puntu.
4.5. Ordutegiaren malgutasuna: 1 puntu.

“BALIO-JUDIZIOAREN BITARTEZ EBALUATZEKO IRIZPIDEAK: 37 puntu (B artxiboan sartu beharrekoa).

1.- TXOSTEN TEKNIKOA: 37 puntu (B artxiboan sartu beharrekoa).

La memoria incluida en el sobre “B” deberá de tener como máximo 30 páginas, en una sola cara, DIN A-4 (índice y anexos incluidos si los hubiera).
En el caso de que la memoria presentada supere el número de páginas señalado, no se tendrá en cuenta para la valoración todo lo que exceda de la extensión fijada.

Lizitatzaileek aurkeztutako proiektuetako ondorengo alderdiak baloratuko dira:

1.1. Lan programa: 30 puntu

Zati hau ondorengo zatitan banatzen da:

1.1.1. Lanaren antolaketa: 8 puntu.

Oinarrizkotzat jotzen da enpresa esleipendunak enpresak aurrez egindako proiektu baten arabera ematea zerbitzua, betiere, Gizarte Zerbitzuek kontratua betetze aldian hobekuntzak edo aldaketak erabakitzearen kalterik gabe.

1.1.2. Laguntza zerbitzuko langileen organigrama: 4 puntu

Enpresa esleipenduneko langileek enpresa barruko organigrama baten arabera lan egitea baloratuko da. Organigrama eraginkorra izan beharko da zerbitzuaren berezko funtzioak betetzeko eta aginte maila bakoitzaren ardurak jaso beharko ditu.

1.1.3. Enpresa esleipendunaren eta Udalaren arteko koordinazioa: 10 puntu.

Zerbitzua azpikontratatutako enpresa baten bidez emateak dakar, besteak beste, ez dela lan harremanik egongo enpresako langileen eta udalaren artean. Hala ere, zerbitzua ondo kudeatzeko beharrezko da komunikazio, koordinazio eta ikuskapen bide iraunkorrak eta eraginkorrak egotea Udalaren eta enpresaren artean.

1.1.4. Laguntza osoa emateko programak: 3 puntu

Baldintza teknikoen agiriak ezartzen ditu zeintzuk diren enpresa esleipendunaren langileek egin beharreko funtzioak. Horregatik, ez dira baloratuko baldintza agiri horretan jasotako funtzioak sartzen dituzten proposamenak. Aitzitik, baldintza agirian jaso ez diren funtzioak, eta zerbituaren kalitatea hobetzeko direla jotzen direnak, baloratuko dira, esaterako, arreta osoa emateko programak ezartzea.

1.1.5. Lan-poltsa: 5 puntu.

Enpresa kontratistaren betebeharra bada ere uneoro langileak izatea Udalaren beharrak asetzeko, baloratu egingo da proiektuan horretarako lan-poltsa bat izatea, horrela behar beste bermatuta egongo litzatekeelako betebehar hori.

1.2. Enpresa antolaketa: 7 puntu

1.2.1. Etengabeko prestakuntza programa: 5 puntu.

Arreta jasotzen duten herritarren beharren aldaketei erantzungo dien prestakuntza programa baloratuko da, urteko ordu kopurua, programaren edukia, langileei emandako materiala eta abar.

1.2.2. Baliabide teknikoak: 2 puntu.

Baldintza teknikoen agiriak dio enpresa kontratistak bere lana egoki egiteko beharrezko elementu materialak emango dizkiela etxez etxeko langileei. Beraz, lizitazioan parte hartzen duten enpresek dituzten, eta zerbitzua kalitate hobeaz ematera eragingo duten, baliabide tekniko materialak baloratuko dira bakarrik (langileentzako lokala, informatika ekipoak eta abar).

17. BALDINTZA. Eskaintzen balorazioa

1.- Bere zereginak betetze aldera, mahaiak egokitzat jotzen dituen txosten tekniko guztiak eska ditzake, SPKLren 146.2.b) artikuluan aurreikusitakoaren arabera.

2.- Eskatzen diren baldintza teknikoak betetzen ez dituzten proposamenak baztertu egingo dira.

18. BALDINTZA. Eskaintzak argitzea.

Kontratazio organoak edo kontratazio mahaiak aurkeztutako eskaintzari buruzko azalpenak emateko edo, baleude, idazketan hautemandako akats material nabarmenak zuzentzeko eska diezaioke lizitatzaileari, betiere, tratu-berdintasunaren printzipioa errespetatzen bada eta eskaintzako xehetasunak aldatzeko aukerarik izan gabe. Horren guztiorren berri espedientean jaso beharko da dokumentu bidez (SPKLren 95. artikulua).

19. BALDINTZA. Ezohiko beherapendun eskaintzak

1.- Neurriz kanpoko eskaintzatzat edo ezohiko beherapenduntzat joko dira ondorengo kasuetako proposamenak:

- Lizitatzaile bakarra egonik, lizitazioko aurrekontua baino 25 unitateko portzentajean txikiagoa baldin bada.
- Bi lizitatzaile daudenean, beherapen portzentajea batetik bestera 20 unitate baino handiagoa baldin bada.
- Gainerakoetan, onartutako eskaintzen batez bestekoaren % 10 baino beherapen handiagoa dutenak. Egoera hori ez da izango baztertzeko arrazoia, betiere lizitatzaileak nahikoa justifikatzen badu bere proposamena bideragarria dela (egoki iritzitako kalkuluak eta argudioak aurkeztuz). Gainerako eskaintzak proportzionalki puntuatuko dira. Proposamenaren bideragarritasuna ez baldin bada egiaztatzen, ez da aintzat hartuko eta formula ez da aldatuko.

2.- Ustez ezohiko beherapena duen proposamen bat identifikatutakoan, kontratazio mahaiak edo,

horrelakorik ezean, kontratazio organoak, lizitatzaileari edo lizitatzaileei eskatuko dio/e eskaintzak ezohiko beherapena izatea eragin duten proposameneko parametroak justifikatzeko eta xehakatzeko. SPKLaren 149. artikuluko 4-6 bitarteko ataletan aurreikusitako prozedura izapidetuko du, eta, emaitza ikusirik, proposamena onartzea edo atzera botatzea proposatuko dio kontratazio organoari.

20. BALDINTZA. Prozeduran ordezkatzea.

Prozedura bat izapidetzen den bitartean eta kontratua formalizatu aurretik, enpresako ondare bat edo jardueraren adar bat fusionatu, banatu edo eskualdatzeko eragiketaren bat gertatuko balitz, enpresa lizitatzailearen edo hautagaiaren posizioa hartuko du prozeduran, haren ordez, sozietate bereganatzaileak, fusioaren ondorioz sortuak, banaketaren onuradunak edo enpresaren ondarea edo dagokion jarduera-adarra baitaratzen duenak, betiere, gaitasunarekin eta kontratatzeko debekurik ez izatearekin lotutako baldintzak betetzen baditu eta egiaztatzen baditu bere kaudimena eta esleipen-prozeduran parte hartu ahal izateko baldintza administratibo berezien agirian eskatzen diren baldintzetan sailkatuta dagoela.

21. BALDINTZA. Kontratua ez esleitzeko edo ez egiteko erabakia eta Administrazioak esleipen prozeduran atzera egitea.

2017ko SPKLren 152. artikuluan ezarritakoaren arabera, kontratua ez esleitzeko edo ez egiteko edo prozeduran atzera egiteko erabakia hartu dezake kontratazio organoak kontratua formalizatu aurretik.

Ez esleitzeko edo kontratua ez egiteko erabakia espedientean behar bezala justifikatutako interes publikoko arrazoiengatik hartu ahal izango da bakarrik.

Prozeduran atzera egiteko, kontratua prestatzeko edo esleipen-prozedura arautzeko arauetan zuzendu ezin daitekeen arau-hausteren bat egon behar du, eta espedientean justifikatu beharko da atzera egiteko arrazoia.

1.- Kontratua ez esleitzeko edo ez egiteko edo SPKLren 152. artikuluko baldintzetan esleipen prozeduran atzera egiteko erabakia lizitatzaileei jakinarazi beharko zaie eta baita Europako Batzordeari ere kontratua Europar Batasunaren Aldizkari Ofizialean iragarri denean.

22. BALDINTZA. Eskaintzen sailkapena eta dokumentazio eskaera.

22.1.- Eskaintzen sailkapena eta esleipen proposamena.

22.1.1.- Eskaintzak baloratu ondoren, kontratazio mahaiak, aktarekin batera, balorazioa eta esleipen proposamena bidaliko dizkio kontratazio organoari. Esleipen proposamen horretan eskaintzak onenetik txarrenera zerrendatuta agertu beharko dira, 16. baldintzan adierazitako irizpideen arabera bakoitzak lortutako puntuekin, eta kalitate-prezio aldetik onena identifikatuta.

Kontratua esleitzeko proposamenak ez du inolako eskubiderik sortzen proposatutako lizitatzailearen alde, eta kontratua formalizatu arte ez du inolako eskubiderik izango

Administrazioaren aurrean.

22.2.- Kalitate-prezio aldetik eskaintza onena aurkeztu duen lizitatzaileak aurretiazko beharkizunen egiaztagiriak aurkeztea.

22.2.1.- Mahaiak kontratazio organoari proposamena eginda, dagokien zerbitzuek errekerimendua egingo diote eskaintza onena aurkeztu duen lizitatzaileari kontratua esleitzeko beharrezkotzat jotzen diren ondorengo dokumentuak aurkez ditzan errekerimendua jasotzen duen biharamunetik kontatzen hasita 10 egun balioduneko epean.

Dokumentazio hori ondorengoa da:

1.- **Jarduteko gaitasuna eta jarduera esparrua egiaztatzeko dokumentuak.** Lizitatzailea pertsona juridikoa bada, jarduteko gaitasuna egiaztatzeko Merkataritza Erregistroan behar bezala inskribaturiko -inskribatzea derrigorrezkoa denean, aplikatu dakiokeen merkataritza legeriaren arabera- eraketa edo, hala dagokionean, aldaketa eskritura aurkeztu beharko da. Eskakizun hori ezin bada eskatu, eraketaren, estatutuen edo fundazio-egintzaren eskritura edo agiria aurkeztu beharko da jarduteko gaitasuna duela frogatzeko. Agiri hori erregistro ofizial egokian inskribaturik egongo da, hala behar denean, eta bertan agertuko dira lizitatzailearen jarduera zuzentzen duten arauak.

   Pertsona juridikoei kontratuak esleituko zaizkie, bakar bakarrik, kontratuen prestazioak sartuta badaude aipatutako pertsona juridikoek, beren estatutu edo sorrera arauen arabera, berezko dituzten helburu, xede edo jarduera eremuen barruan. Hori egiaztaturik geratu beharko da helarazitako dokumentazioan.

   Enpresa pertsona bakarrarena denean, nortasun agiria edo haren balioa duen dokumenturen bat aurkeztu behar da.

2.- **Ordezkaritza egiaztatzen duten agiriak, hala badagokio.** Beste baten izenean aurkezten diren edo proposamenak izenpetzen dituzten pertsonek nortasun agiriaren kopia aurkeztuko dute, horretarako askietsiriko ahalordearekin batera.

   Ordezkari horrek NANik ez badu, erregelamenduz hura ordezkatzen duen dokumentuaren fotokopia aurkeztu beharko du, notarioak legitimatua edo dagokion erakunde administratiboak konpultsatua.

   Enpresa pertsona juridikoa bada, ahalordea Merkataritza Erregistroan inskribatuta egon beharko da. Alabaina, egintza jakin baterako ahalordea bada, ez da beharrezkoa Merkataritza Erregistroan inskribatzerik, Merkataritza Erregistroaren erregelamendua onartzen duen uztailaren 19ko 1784/1996 Errege Dekretuko 94.1.5 artikuluaren arabera.

3.- **Kaudimen ekonomiko-finantzarioa eta profesionala edo teknikoa.** Eskatutako sailkapena edo, hala badagokio, bere kaudimen ekonomikoa, finantzarioa eta tekniko edo profesionala egiaztatzea SPKLaren 87. eta 89. artikuluetan aurreikusitako eta baldintza agiri honetako 10. baldintzan jasotako bideetako bat erabiliz.

   Enpresen aldi baterako elkarteen kasuan, horien kaudimena zehazteko kide bakoitzaren ezaugarriak metatuko dira (HAKLAOaren 24.1. artikulua).

   Espainiarrak ez, baina Europar Batasuneko estatu kideetako edo Europako Esparru

Ekonomikoari buruzko Akordioa sinatu duten estatuetako lizitatzaileek, Espainian sailkatu gabe daudenean, sailkapenaren ordez aurkeztu beharko dute beren kaudimen ekonomiko eta finantzarioa eta teknikoa egiaztatzen duen dokumentazioa, betiere SPKLren 87. eta 88. artikuluetan jasotakoaren arabera eta kontratazio organoak baldintza agiri honetako 10. baldintzan ezarritako bitartekoak erabilita.

Ondorio horietarako, kontratatzeko baimena duten enpresariei buruz Europar Batasuneko estatu kideek ezartzen dituzten zerrenda ofizialak eramateko ardura duten organoek emandako inskripzio ziurtagiriak aurkeztuz gero, ziurtagiria ematen duen estatu kide batean kokatutako enpresariei buruzkoak direnean, uste izango da enpresak gaitasuna duela horietan jasotako hautapen kualitatiborako baldintzei dagokienez.

Era berean, berdin uste izango da, haietan ziurtatutako alderdiei dagokienez, ziurtapen organismo eskudunek egindako ziurtagiriak aurkeztuz gero, baldin eta horiek betetzen badituzte lizitatzailea kokatutako estatu kideko legediaren arabera emandako ziurtapen arau europarrak.

Aurreko atalean aipatutako dokumentuetan adierazi beharko dira enpresaria zerrendan inskribatzea edo ziurtagiria ematea eta sailkapena lortzea ahalbidetu duten erreferentziak.

4.- **Kanpoko baliabideen bidezko kaudimena egiaztatzeko** (SPKLren 75. artikulua), erakunde bien idatzizko konpromisoa aurkeztuta frogatu beharko da benetan dituztela giza baliabideak eta baliabide materialak kontratua egikaritzeko.

Lizitatzaileak bere kaudimena egiaztatzeko aurkeztutako baliabide berekin egikarituko du kontratua. Aurreikusi ezindako arrazoiengatik baliabideak ordezkatu behar izanez gero, pareko kaudimena egiazta dezaketen beste bitarteko batzuk baliatuko ditu, betiere administrazioak baimenduta.

5.- **Lizitatzaileak azpikontratatzeko asmoa duen kontratu zatiari buruzko adierazpena.** Lizitatzaileek adierazi egin beharko dute kontratuaren zer zati azpikontratatzea aurreikusi duten, azpikontratazioaren diru-zenbatekoa ehunekotan adierazita eta lan hori egingo duten azpikontratisten izena edo enpresa profila (kaudimen profesional edo teknikoko baldintzen arabera definituta) zehaztuta (SPKLren 215. artikulua).

6.- **Zerga betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekikoak egunean egoteari buruzko ziurtagiriak.**

7.- **Berdintasun-plan bat izatea justifikatzeko dokumentazioa** aurkeztu beharko dute 50 langile baino gehiago dituzten enpresek, emakumeen eta gizonen berdintasunerako 22ko 3/2007 Lege Organikoko 45. artikuluan xedatutakoa aplikatuz. Lortu beharreko berdintasun helburu zehatzak eta horiek lortzeko hartu beharreko estrategiak eta jardunak finkatuko dira plan horretan, eta sistema eraginkorrak ezarriko dira finkatutako helburuei jarraipena egin eta horiek ebaluatzeko.

8.- **Plantillako langile kopuru osoari buruzko zein langile finko desgaituen kopuruari buruzko adierazpena.** 50 langile edo gehiago dituzten enpresek % 33 edo gehiagoko desgaitasuna duten pertsonentzat gordetako lanpostuen kuota betetzen dutela ziurtatzeko egiaztagiriak aurkeztu beharko dituzte, edo modu osagarrian edo subsidiarioki, har

daitezkeen neurri alternatiboak betetzen dituztela, desgaitasuna duten pertsonen eskubideen eta haiek gizarteratzearen lege orokorraren testu bategina onartzen duen 2013ko azaroaren 29ko 1/2013 Errege Dekretu Legegilearen nahiz lege hori garatzen duen araudian ezarritakoaren arabera.

9.- **Jarduera Ekonomikoen gaineko Zergaren mendeko jarduerak egiten direnean:** urteko ekitaldiko alta, edo azken erreziboa, zerga horren matrikulan baja eman ez izanari buruzko erantzukizunpeko adierazpenarekin batera eta, hala badagokio, salbuetsita egoteari buruzko erantzukizunpeko adierazpena**.**

10.- **Hala badagokio, bidezkoa den behin betiko bermea eratzea.** Honela gordailatu ahal izango da:

- Ondorengo banku-konturen batean diruzko bermeak direnean; horrelakoetan, jarritako bermea egiaztatzen duen frogagiria ere sartu beharko da:
  ESKORIATZAKO UDALARENTZAT

  KUTXABANK: ES78 2095 5038 4910 6002 4634
  LABORAL KUTXA: ES68 3035 0044 8504 4090 0025
  SANTANDER: ES80 0049 0721 5620 1020 1821

  ARETXABALETAKO UDALARENTZAT

  KUTXABANK: ES67 2095 5024 90 1060024493

- Udal bakoitzaren kontratazio organoaren aurrean, idatzoharra egindako baloreen ibilgetze-ziurtagiriak, abalak edo kauzio-aseguruen ziurtagiriak direnean.

11.- **ERANTZUKIZUN ZIBILEKO ASEGURUA**, ustiapenekoa, patronalekoa, gurutzatua eta amaitutako lanena eginda izatearen agiria. Udal bakoitzak aseguratu gehigarriaren izaera izango du, baina hirugarrenen izaera galdu gabe.

12.- Kontratuaren helburu den jarduera egingo duten langileei aplikagarri den **hitzarmen kolektiboa adierazi beharko da.**

13.- **Zerbitzura atxikitako langileen zerrenda (koordinatzailea eta etxez etxeko langileak) eta horien euskara-mailari buruzko egiaztagiriak.**

Maila egiaztatu ezin duenak, Udalak horretarako deitzen duen proba egin ahal izango du, agiri teknikoetan adierazitakoaren arabera. Azken kasu horretan, proba hori egiteko eskabidea aurkeztu beharko da, enpresak errekerimendua jaso eta hurrengo 3 egun baliodunеko epean, VI. eranskinean jasotako ereduaren arabera.

22.2.2.- Aurreko guztia esanda, Lizitatzaileen eta Enpresa Sailkatuen Euskal Autonomia Erkidegoko Erregistro Orokorrean edo Estatukoan inskribatuta izatearen ziurtagiria aurkeztuz gero, enpresa lizitatzaileak, bertan jasotakoaren arabera eta kontrako frogarik ezean, ez du

aurkeztu beharko erregistroko inskripzioan jasotako gorabeherak egiaztatzeko dokumenturik.

Erregistro bi horietako batean inskribatua izatearen ziurtagiria aurkezteak SPKLren 87.2. eta 96. artikuluetan eta SPKLa partzialki garatzeko maiatzaren 8ko 817/2009 Errege Dekretuaren 19. artikuluan aurreikusitako eraginak izango ditu.

Kasu horretan, ziurtagiriarekin batera, bertan adierazitako egoerak aldatu ez direla adierazten duen erantzukizunpeko aitorpena ere gehitu beharko da.

Lizitatzaileen eta Enpresa Sailkatuen Erregistro Ofizialeko inskripzioan ez denean jasotzen egiaztatu beharreko eskakizunen bat, SPKLren aurreikusitako bideetako batetik justifikatu beharko du enpresak.

Enpresa Sektore Publikoko Lizitatzaileen eta Enpresa Sailkatuen Erregistro Ofizialean izena emanda dagoenean, edo Europako Batasuneko estatu kide bateko datu basean agertzen denean enpresaren espediente birtual, dokumentu elektronikoen biltegiratze sistema edo aurrekalifikazio sistema bezala, eta horiek doan eskuragarri egon aipatutako organoentzat, ez da beharrezkoa izango leku horietan izena emanda dagoela justifikatzeko dokumenturik edo dokumentu bidezko beste frogarik aurkeztea. Bakarrik, lizitatzaileak berariaz adierazi beharko du zein erregistrotan edo datu basean dagoen inskribatuta.

22.2.3.- Aurreko bi ataletako dokumentazioa ezarritako epean behar bezala aurkezten ez bada, ulertuko da lizitatzaileak atzera egin duela bere eskaintzan. Horrenbestez, lizitazioko oinarrizko aurrekontuaren % 3a eskatuko zaio, BEZa gabe, zehapen kontzeptuan, behin-behineko bermetik, eratuta egongo balitz, kobratuko dena lehendabizi.

Aurreko paragrafoan aipatutako kasuan, dokumentazio berbera eskatuko zaio eskaintzen sailkapenean hurrengo den lizitatzaileari, eskaintzak sailkatuta geratu diren hurrenkerari jarraiki (SPKLren 150.2 artikulua).

22.2.4.- Baldintza honetan adierazitakoa epe barruan betetzen ez duen lizitatzaileari, dolo, erru edo zabarkeriaz jardun baldin badu, kontratatzeko galarazpena ezarri ahal izango zaio, SPKLren 71.2 a) artikuluan aurreikusiaren arabera.

23. BALDINTZA. Behin betiko bermea.

Eskaintza onena aurkeztu duen lizitatzaileak behin betiko bermea jarri beharko du kontratazio organoaren eskura. Berme hori lizitatzaileak, balio erantsiaren zerga kenduta, eskainitako azken prezioaren % 5a izango da. Bermea jarri dela egiaztatzeko 10 egun balioduneko epea izango da komunikazioa bidaltzen denetik kontatzen hasita.

Dena den, behin betiko bermea 2017ko SPKLren 110. artikuluan aipatzen diren kontzeptuei erantzuteko izango da. Kontzeptu horien barruan dago kontratuaren helburu diren zerbitzuak oker betetzeagatik hirugarrenei sortutako kalte eta galerengatik kalte-ordaina ordaintzeko kontratistak duen betebeharra ez betetzea, 2017ko SPKLren 196. artikuluan jasoa.

Behin betiko bermea 2017ko SPKLren 108.1 artikuluan ezarritako moduetako batean jarri beharko da.

Kontratistari eska dakizkion zigorrak edo kalte-ordainak behin betiko bermetik kendutakoan, kontratistak bermea berriz jarri edo handitu egin beharko du dagokion zenbatekoan. Horretarako 15 eguneko epea izango du bermetik dagokiona kentzen den egunetik kontatzen hasita, eta bermea berriz ez jartzea edo handitzea kontratua suntsiarazteko arrazoia izan daiteke.

Kontratuan egindako aldaketaren batengatik kontratuaren prezioa aldatuko balitz, bermea 15 eguneko epean doituko da, aldaketaren erabakia enpresariari jakinarazten zaion egunetik kontatzen hasita, aldaketaren ondorioz bermeak kontratuaren prezioarekin proportzioa gorde dezan. Doiketarik ez egitea kontratua suntsiarazteko arrazoia izan daiteke. Ondorio horietarako ez dira prezio aldaketatzat joko kontratuaren prezioen berrikuspena onartzetik eratorritakoak.

24. BALDINTZA. Behin betiko bermea itzultzea eta kitatzea.

Behin betiko bermea itzultzea eta kitatzea udal bakoitzak egingo du 2017ko SPKLren 111. artikuluan ezarritako moduan, betiere, berme epea amaitu eta gero eta kontratuko betebeharrak egoki bete baldin badira.

25. BALDINTZA. Esleipena.

Kontratazio organoak eskaintza onena aurkeztu duen lizitatzaileari esleituko dio kontratua, 2017ko SPKLren 145. artikuluan ezarritakoaren arabera.

KONTRATAZIO ORGANOAK.

Kontratazio Organoa, kontratuak prestatzeko eta eskaintzarik onena hautatzeko prozeduraren ondorioetarako, Eskoriatzako Udala da, eta, hala badagokio, eta aplikatu beharreko zuzenbideko arauen arabera, egoki iritzitako pertsonak berariaz gaitu ahal izango ditu kontratuarekin lotutako jarduketa zehatzak gauzatzeko.

Eskaintzarik onena hautatu ondoren, kontratuak esleitu, formalizatu eta sinatzeko, kontratazio-organoa bi erakunde kontratugileetako bakoitzekoa izango da. Hau da:

- ESKORIATZAKO UDALA: Udalbatzarra.

- ARETXABALETAKO UDALA: Udalbatzarra.

2017ko SPKLren 158. artikuluaren arabera, behin betiko bermea eta eskatutako gainerako dokumentazioa aurkeztuta, eta derrigorrezkoa denean, kontuhartzailetzak gehienez ere 5 eguneko epean gastu konpromisoa fiskalizatuta, udal bakoitzak esleipendun bezala proposatutako lizitatzaileari esleituko dio kontratua, eta behin esleituta, formalizatu egin beharko da.

Esleipena gehienez ere hiru hilabeteko epean egingo da proposamenak ireki ondorengo egunetik kontatzen hasita.

Esleipen erabakia arrazoitua izan beharko da, lizitatzaileei jakinaraziko zaie eta 15 eguneko epean kontratatzailearen profilean argitaratu beharko da.

Jakinarazpena bitarteko elektroniko bidez egingo da, 2017ko SPKLren hamabosgarren xedapen gehigarrian ezarritakoari jarraituz.

Inolaz ere ezingo da irabazlerik gabe utzi lizitazio bat baldintza orriko irizpideen arabera onargarria den eskaintzaren edo proposamenen bat dagoen bitartean.

26. BALDINTZA. Kontratua burutzea eta kontratuaren forma.

26.1.- Kontratua administrazio-agiri gisa formalizatu beharko da, eta zehaztasunez egokituko da lizitazioko baldintzei eta nahikoa titulu izango da edozein erregistro publikora jo ahal izateko. Hala ere, kontratistak kontratua eskritura publiko bihurtzea eskatu ahal izango du, eta kasu horretan berak ordaindu beharko ditu gastuak. Inolaz ere ezingo da esleipen baldintzak aldatzea dakartzaten baldintzarik sartu kontratua formalizatzen den dokumentuan.

26.2.- Formalizatutakoan burutzen da kontratua, eta inolaz ere ezingo da hasi kontratua egikaritzen aurrez formalizatu gabe.

26.3.- Kontratuari kontratazio arloko errekurtso berezia jar dakiokeenez, ezingo da kontratua formalizatu esleipenaren jakinarazpena lizitatzaileei bidaltzen zaienetik 15 egun baliodun igaro arte.

Udal bakoitzeko kontratazio organoak kontratua formalizatzeko eskatuko dio esleipendunari. Kontratua formalizatzeko epea ezingo da bost egun natural baino handiagoa izan errekerimendua jasotzen denetik kontatzen hasita, betiere, aurreko paragrafoan aurreikusitako epea igaro bada kontratuaren formalizazioa etetea dakarren errekurtsorik jarri gabe. Berdin jokatuko da errekurtsoa erabakitzeko organo eskudunak kontratuaren etetea jasotzen duenean.

26.4.- Esleipendunari egotzi dakizkion arrazoiengatik ez bada kontratua formalizatu adierazitako epe barruan, lizitazioaren oinarrizko aurrekontuaren % 3a, BEZa gabe, eskatuko zaio zigor bezala, behin betiko bermetik, eratuta egongo balitz, kobratuko dena lehendabizi, eta kontratatzeko debekua ezartzearen kalterik gabe, 2017ko SPKLren 71.2.b) artikuluan ezarritakoaren arabera.

26.5.- Kontratua ez formalizatzearen arrazoiak udalari egotzi ahal bazaizkio, berandutzeak eragindako kalte eta galerengatik ordainduko zaio kontratistari.

26.6.- Kontratuaren formalizazioari publizitatea emango zaio SPKLren 154. artikuluan xedatutakoaren arabera.

III. - KONTRATUA EGIKARITZEA

27. BALDINTZA. Administrazioaren eskumenak.

Kontratazio organoak, 2017ko SPKLren 190. eta 191. artikuluetan ezarritakoaren arabera, ondorengo eskumenak ditu:

a) Kontratua interpretatzea.

b) Kontratua betetzerakoan sor daitezkeen zalantzak erabakitzea.

c) Kontratua aldatzea interes publikoko arrazoiengatik.

d) Kontratua suntsiaraztea erabakitzea eta horren eraginak zehaztea.

28. BALDINTZA. Arriskua eta gorabeherak.

Udal bakoitzean kontratua egikaritzearen arrisku eta gorabeheren erantzukizuna kontratistarena izango da, 2017ko SPKLren 197. artikuluan xedatutakoaren arabera, 2017ko SPKLren 239. artikuluan jasotako ezinbesteko kasuen kalterik gabe.

29. BALDINTZA. Kontratuaren arduraduna.

2017ko SPKLren 62. artikuluaren arabera, kontratuaren arduraduna udal bakoitzean gizarte zerbitzuetako arloko teknikaria izango da.

Arduradun bakoitzari dagokio kontratuaren egikaritzea gainbegiratzea eta kontratatutako zerbitzua zuzen egingo dela bermatzeko beharrezko erabakiak hartzea eta aginduak ematea, 2017ko SPKLren 62. artikuluan aurreikusitakoaren arabera.

Kontratuaren arduraduna da enpresa esleipendunaren eta kontratazio organoaren arteko solaskidea.

30. BALDINTZA. Egikaritze baldintzak eta betebeharrak.

30.1.- Baldintza orokorrak.

30.1.1.- Kontratua baldintza agiri honetan ezarritako baldintzak, baldintza teknikoen agiria eta kontratuaren arduradunak kontratistari eman diezaizkiokeen aginduak zehaztasun osoz betez egikarituko da.

30.1.2.- Lizitaziora aurkezten diren enpresek beren borondatez onartzen dute gardentasun instituzionala ematea lizitazio, esleipen eta egikaritze prozesuetatik eratorritako datu guztiei.

30.1.3.- Kontratistaren kontura izango dira gastuak eta zergak, iragarkiak, eskritura publikoa eginez gero kontratua formalizatzearenak eta hornidura gai diren ondasunak egikaritu eta egoki entregatzeko beharrezko lizentzia eta baimenenak ere.

Era berean, enpresak kontratua betetzeko egin behar dituen gastu guztiak ere berak ordaindu beharko ditu: orokorrak, finantzarioak, asegurukoak, garraio eta bidaienak, materialak, instalazioak, bere kargurako langileen soldatak, egiaztatze eta entsegukoak, tasa eta zerga mota guztiak, BEZa, jarduera egiteagatik izan dezakeen zerga eta kontratuaren indarraldian kontratua betetzerakoan sor daitekeen beste edozein.

Lizitatzaileek egindako eskaintzetan zein esleipen proposamenetan, eta eragin guztietarako, kontzeptu ezberdinak zergapetzen dituzten edozein motako zergak barne daudela ulertuko da.

30.1.4.- Kontratistak berak hartu beharko du egiten dituen lanen eta ematen dituen prestazioen kalitate teknikoaren erantzukizuna, eta, zer edo zer egin gabe utzi duelako, edo akatsak direla-eta, metodo traketsak direla-eta, edo amaiera txarra dela-eta administrazioari edo beste inori ondorioak eragin bazaizkio, orduan ere kontratistarena izango da erantzukizuna.

30.1.5.- Kontratista behartuta dago udal bakoitzari, hileko fakturarekin batera, modu sinesgarrian justifikatzera kontratu honen exekuziora atxikitako langileen gizarte segurantzako kuoten ordainketak egunean dituela, horien TC1 eta TC2 agiriak aurkeztuta.

30.1.6.- Esleipenduna behartuta dago ere udal zerbitzu teknikoek kontratuaren helburuarekin lotuta eskatutako txosten, azterlan edo argazki erreportajeak aurkeztera.

30.1.7.- Kontratista behartuta dago zerbitzua ematera ingurumena eta lan osasuna hobeto errespetatzen dituzten metodo, praktika eta produktuekin eta baita hondakinak behar bezala kudeatzera ere.

30.2.- Kontratua egikaritzeko baldintza bereziak:

Egikaritze baldintza bereziak dira ondoren zehazten direnak:

30.2.1.- Lan, gizarte eta ingurumena babesteko baldintzak.

1.- Kontratu honetan gizarte izaerako ondorengo arloetako betebeharrak bete beharko dira: desgaitasunen bat duten pertsonen kuota, hizkuntza, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna, ingurumena, lan merkatura sartzeko zailtasunak dituzten pertsonen artean enplegua sustatzea eta gizarte bazterketa egoeran edo arriskuan dauden pertsonen artean enplegua sustatzea; proposamenaren gizarte kalitatearen betebeharrei dagokienez, berriz, irizpide etikoak eta enpleguaren kalitatea eta oinarrizko lan eskubideak dira bete beharrekoak; guztiak ere baldintza agirian zehaztutakoaren arabera.

2.- LANGILEEN SUBROGAZIOA. Lehengo esleipendunak zerbitzura atxikita zituen langileak subrogatu eta beretu beharko ditu enpresa kontratistak esleipen kontratua indarrean sartzen den lehen egunetik, lehengo esleipendunaren lan eta gizarte segurantzako eskubide eta betebehar guztietan. Horien barne dira pentsioen gaineko konpromisoak, horien araudi espezifikoan aurreikusita bezala; eta orokorrean, gizarte babes osagarri arloan lehengo esleipendunak hartuta zituen betebehar guztiak, zehazki, baldintza administratibo agiri honen IV. eranskinean jasotako langileen lan eta gizarte segurtasun eskubide eta betebehar guztiak, bertan adierazten diren antzinatasun eta kategoria guztiekin. Eta hori guztiori, lanaldiaren iraupena, kontratuaren izaera eta gizarte segurantza erregimena gorabehera, eta baita egungo egoera edozein izanda ere (amatasuna, aldi baterako ezintasuna eta abar), subrogazioaren unean egungo enpresa esleipendunean aplikagarri den hitzarmen kolektiboa eta baldintza ekonomiko eta lan baldintza (oporraldiak barne) berak errespetatzeko beharrarekin. Udal biek ez dute inolako harreman juridikorik, lan arlokorik edo beste edozein motakorik izango enpresa esleipenduneko langileekin, ez kontratuak indarrean dirauen bitartean ez behin kontratua amaitutakoan. Beraz, esleipendunaren kargura izango dira betebehar, kalte-ordain eta erantzukizun guztiak.

3.- Kontratista behartuta dago lan arloko, gizarte-segurantza arloko, lan-segurtasun eta osasun arloko eta ingurumena babesteko, indarrean egon eta aplikatzekoak diren lege, arau eta hitzarmenak betetzera, eta baita baldintza agiri honetan ezarritakoak ere.

4.- Enpresa kontratistak kontratua egikarituko duen plantillari aplikatuko dizkio bere enpresa jarduera zedarrituta dagoen sektoreko alor baxuenari dagokion sektoreko azken hitzarmen kolektiboak zehaztutako lan baldintzak, bertan xedatutakoa hobetzen duten eta indarrean dauden beste hitzarmen edo enpresa itun batzuen kalterik gabe. Horretarako, Aretxabaletarako eta Eskoriatzarako Etxez Etxeko Laguntzako Enpresa-hitzarmenari buruzko informazioa ematen da. Hitzarmen hori langileen ordezkariek eta Gizadi enpresak sinatu zuten 2025eko irailaren 29 an. Enpresa esleipendunak hitzarmen horretan jasotako baldintzak bete beharko ditu gutxienez (IX. ERANSKINA), eta hitzarmena kontratuaren xede den jarduera egiten duten langileei aplikatuko zaie 2026ko urtarrilaren 16tik aurrera, edo, hala balitz, kontratua sinatzen den egunetik.

5.- Kontratuaren indarraldi osoan zehar, enpresa kontratistak kontratura atxikitako langileen lan baldintzak mantendu beharko ditu aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa kontuan hartuta, eta ezingo ditu lan baldintza horiek okerragotu; nahiz eta aurrerago hitzarmen horren indarraldia amaitu daitekeen, lan hitzarmenen indarraldiaren amaierari buruz legeetan edo hitzarmenetan aurreikusitakoa betez. Betebehar hori bete dela ulertuko da hitzartuta zeuden lan baldintzak hitzarmenak indarra galdu aurreko –halakorik gertatuz gero– unera arte mantentzen badira. Edonola ere, lan baldintzak mantendu direla ulertuko da baldin eta lan baldintzak aldatu badira enpresa kontratistaren eta langileen ordezkaritzaren arteko adostasunaren bidez. Hala ere, soldata baldintzak ezingo dira inolaz ere aplikatu beharreko alorreko hitzarmen kolektiboan xedatutakoak baino apalagoak izan. Enpresa kontratistak nahitaez eman beharko dio kontratazio organoari alderdi hori frogatzeko eskatutako edozein informazio edo dokumentazio.

6.- Esleipendunak kontratuaren helburua den jarduera egiten duten langileei ze hitzarmen kolektibo aplikagarri zaien adierazi beharko du. Horretarako, kontratua esleitu ondoren kontratu horretara atxikitako langileei benetan aplikatuko zaizkien lan baldintzei buruz eskatuko zaion behar beste informazio ematera behartuta dago.

7.- Enpresa esleipendunaren arabera kontratuaren xedea den jarduera egiten duen langileei aplikagarria zaien hitzarmen kolektiboaren inguruko informazioa jasoko da esleipen erabakian, eta kontratatzailearen profilean argitaratuko da.

8.- Kontratuari atxikitako langileen lan baldintzen edozein aldaketa aldez aurretik jakinarazi beharko zaio udal bakoitzeko kontratazio organoari, baldin eta esleipenaren unean aplikatzekoa den hitzarmen kolektiboan xedatutakoei eragiten badie. Komunikazio horretan negoziazioari buruzko justifikazio dokumentazioa agertu beharko da, bai eta lan baldintza berrien edukia eta aldaketa horrek kontratuaren kostuen egituran izango duen berehalako eta etorkizuneko eragina ere.

9.- Azpikontrataziorik egiten bada, baldintza honetan xedatutakoa bete beharko du enpresa azpikontratistak ere. Azpikontratatutako jarduerari hasiera eman baino lehen, enpresa kontratistak egiaztatuko du azpikontratatutako enpresako langile guztiak Gizarte Segurantzan izena eta alta emanda daudela, eta horren berri emango dio kontratazio organoari.

30.2.2.- Hizkuntza betebeharrak

1.- Kontratu honek nahitaez bete behar du hizkuntza ofizialtasun bikoitzaren araubidea:

- Euskal Autonomia Erkidegoko Autonomia Estatutuaren 6. artikulua.

- Euskararen erabilera normalizatzeko azaroaren 24ko 10/1982 Oinarrizko Legea eta hori garatzen duten arauak.
- 2/2016 Legea, apirilaren 7koa, Euskadiko Toki Erakundeei buruzkoa
- 179/2019 Dekretua, azaroaren 19koa, Euskadiko toki erakundeetan hizkuntza ofizialen erabilera instituzionala eta administratiboa normalizatzeari buruzkoa.
- 19/2024 Dekretua, otsailaren 22koa, Euskal Sektore Publikoan euskararen erabilera normalizatzekoa.
- Eskoriatza eta Aretxabaletako Euskararen Erabilera Normalizatzeko Planak, 2025eko martxoaren 27ko eta apirilaren 10eko Osoko Bilkuretan onartuak, hurrenez hurren.

2/2016 Legeak, bere 7.8 artikuluan, eskumena aitortzen die udalei zehar-kudeaketa moduan ematen diren zerbitzuen kontratuetan hizkuntza klausulak sartzeko helburu honekin: udalari exijitu ahal zaizkion hizkuntza baldintza beretan ematea zerbitzua.

Lege horrek ezarritakoarekin bat etorriz, 179/2019 Dekretuak, bere 36.3 artikuluan, xedatzen du Euskadiko toki-entitateek hizkuntza bien ofizialtasunaren araubidea betearaziko dutela kontratu publikoetan, eta, kontratuaren helburua zein den, halako hizkuntza-betekizunak ezarriko dituztela administrazio-baldintza partikularren agirietan.

36.8 atalean, gainera, **herritarrekin harreman zuzena** eskatzen duten kontratuetan, hauxe bermatu beharko dela zehazten du:

a) Enpresa esleipendunak hizkuntza ofizial bietan jarduteko gaitasuna duten langileak jarri beharko ditu lanpostuetan. Alderdi hori kontratuko administrazio-baldintza partikularren agirietan egongo da jasota.

2.- Horrenbestez, kontratu honek nahitaez bete behar duenez hizkuntza ofizialtasun bikoitzaren araubidea, **zerbitzu hizkuntzak** euskara eta gaztelania izango dira. Edonola ere:

a) Kasu guztietan herritarren hizkuntza eskubideak bermatuko dira.
b) Udalarekin eta hirugarrenekin harremana duten neurrian, kontratatutako enpresako langileek Udalak berak bete behar lituzkeen pareko baldintzak bermatu beharko dituzte, hizkuntza gaitasunei dagokienez (zehaztasunak, baldintza teknikoetako 9. klausulan).
c) Zerbitzua ematean, esleipendunak errespetatu egin beharko du onuradunak egindako hizkuntza aukera, eta zerbitzua euskaraz izatea eskatzen duten erabiltzaileei hala eman beharko zaie ahal den guztietan. Halaber, euskaraz edo ele bietan egingo ditu zerbitzua emateko sortzen diren idatziak (zerbitzuari buruzko informazioa, araudia, erabiltzaileen eskubideak, inprimakiak, oharrak, jakinarazpenak...). Ele bietan egiten direnean, euskaraz eta gaztelaniaz idatziko dira, hurrenkera horretan.

3.- Enpresa esleipendunak Udalaren hizkuntz araudiaren arabera jokatuko du, kontratuaren xede diren jarduera guztietan; eta beraz, enpresak **Udalarekin** dituen ahozko zein idatzizko **harremanak** udalaren lan hizkuntzaren araberakoak izango dira, hau da, euskaraz/ edo, onartzen den kasuetan, ele bietan.

4.- Hizkuntza-baldintzen betetze mailaren **jarraipena**: Zerbitzuaren kontratazioa sustatu duen udal arloak berak egingo du finkatutako hizkuntza baldintzen betetzearen jarraipena, gainerako baldintzen jarraipena egiten duen modu eta epe berdinetan, eta horren berri emango dio

Euskara Zerbitzuari. Ondoren, Euskara Zerbitzuak bere balorazioa egingo du oniritzia edo neurri zuzentzaileak proposatuz.

5.- Baldintza plegu honetan ezartzen diren hizkuntza baldintzek kontratuaren funtsezko **obligazio izaera** daukate Sektore Publikoko Kontratuen Legearen ondorioetarako, eta hortaz, kontratuaren gainerako baldintzak ez betetzeak dituen ondorio berdinak izango ditu: zigor sistema aplikatzea edo kontratua suntsiaraztea.

30.2.3.- Emakumeen eta gizonen berdintasun arloko baldintzak

1.- Enpresa esleipendunak, kontratua exekutatzerakoan, ezarri beharko ditu emakumeen eta gizonen berdintasuna bermatzen duten neurriak, enplegurako sarbideari, langileen sailkapenari, sustapenari, iraunkortasunari, prestakuntzari, ordainsariei, kalitateari, lan egonkortasunari, eta lanaldiaren iraupenari eta antolakuntzari dagozkienak, baita bizitza pertsonala, lanekoa eta familiakoa bateratzen laguntzen dizkietenak ere kontratuaren exekuziora atxikitako langileei, 3/2007 Lege Organikoak, martxoaren 22koak, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirakoan, xedatutakoari jarraikiz.

2.- Enpresa esleipendunak hizkera ez sexista erabili beharko du kontratu hau egikaritzerakoan sortzen den dokumentazio, publizitate, irudi edo material guztietan. Halaber, emakumeen bazterketa iradokitzen duten irudiak edota estereotipo sexistak ekidin beharko ditu, eta berdintasun balioak, presentzia orekatua, aniztasuna, erantzunkidetasuna eta genero rol eta identitateen aniztasuna sustatu beharko ditu.

3.- Enpresa esleipendunak sexu jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko hartutako neurriak eta, horrelakorik gertatuz gero, esku-hartze protokoloa, aurkeztu beharko ditu kontratua formalizatu aurretik.

30.2.4.- Azpikontratazio kasuetako baldintzak.

1.- Azpikontratazioak ondorengo baldintzak betetzearen menpe egongo dira:

a) Enpresa esleipendunak kontratazio organoari idatziz jakinarazi beharko dio, kontratua esleitu eta gero, eta beranduenez egikaritzen hastean, azpikontratuak egiteko asmoa duela, eta adierazi beharko du prestazioaren zein zati azpikontratatzeko asmoa duen, eta azpikontratistekin harremanetarako datuak eta haien legezko ordezkariak zeintzuk diren. Horrez gain, aurkeztu beharko dio azpikontratistek azpikontratatu beharreko zatiak egikaritzeko duten gaitasuna, eta frogatu beharko du ez daudela administrazioarekin kontratatzeko inongo debekuren mendean.

   Azpikontratistak SPKLren 71. artikuluan aurreikusten diren kontratatzeko debeku edo gaitasun eza ez dituela egiaztatu ahal izateko, kontratistak nahitaez aurkeztu beharko du, aurreko apartatuan adierazitako dokumentazioarekin, azpikontratistak sinatutako erantzukizunpeko adierazpen bat, gauzak horrela direla adierazten duena

   Azpikontratuak ez badatoz bat eskaintzan zehaztutakoarekin, bai eskaintzan izenez adierazitako enpresariekin egin ordez beste batzuekin egiten direlako, bai eskaintzan adierazitako profil profesionalaren araberakoak ez direlako, ezin izango dira egin,

jakinarazpena bidali eta gaitasunari nahiz kaudimenari buruzko egiaztagiriak aurkezten direnetik 20 egun natural igaro arte, non eta azpikontratu horiek ez diren aldez aurretik eta berariaz baimendu, eta administrazioak ez badu, epe horren barruan, horien aurka dagoela adierazteko jakinarazpenik egin. Araubide hori aplikatuko da, era berean, eskaintzan azpikontratistak identifikatu badira lanbide profila deskribatuz.

b) 20 egun naturaleko epea igaro gabe ere egin ahal izango dira azpikontratuak, betiere enpresa kontratistaren erantzukizun pean, baldin eta hori egitea beharrezkoa bada larrialdi bati erantzuteko edo presazko neurriak ezarri behar direlako, eta behar bezala justifikatzen eta jakinarazten bada.

c) Isilpeko kontratuetan edo izaera erreserbatukoetan, edo segurtasun neurri bereziez babestuta gauzatu beharrekoetan, lege nahiz araudien arabera, edo estatuaren segurtasunaren funtsezko interesak babestu beharrak hala eskatzen duenean, kontratazio organoaren berariazko baimena beharko da beti azpikontratazioa egiteko.

2.- Azpikontratistak soilik enpresa kontratista nagusiaren aurrean egongo dira derrigortuta. Ondorioz, azken horrek hartuko du bere gain kontratua egikaritzeko erantzukizuna administrazioaren aurrean, baldintza berezien agiri honetan xedatutakoari eta kontratuaren baldintzei zorrotz jarraikiz; ingurumen arloko, gizarte arloko eta lan arloko obligazioak betetzea barne.

Enpresa kontratista nagusiak erantzukizun esklusiboa izaten jarraituko du egindako azpikontratuak administrazioak ezagutu arren aurreko 1 idatz-zatiko a) eta b) letrek aipatutako komunikazioei esker, edo administrazioak baimen eman arren apartatu horretako c) letran aurreikusitako kasuan.

3.- Kontratistak ezingo du inolaz ere kontratu zati bat gauzatzeko hitzarmenik egin antolamendu juridikoaren arabera kontratuak egiteko desgaituta dauden pertsonekin edo SPKLren 71. artikuluan jasotako egoeraren batean dauden pertsonekin.

4.- Enpresa kontratistak azpikontratazioari buruzko informazioa eman beharko dio langileen ordezkaritzari, laneko legerian xedatutakoaren arabera.

5.- Enpresa edo entitate esleipendunak azpikontratua jasoko duen dokumentua aurkeztu beharko dio kontratazio organoari. Bertan, enpresa edo entitate azpikontratistaren betebeharrak zehaztu beharko dira, kontratu honetan aurreikusitako baldintzen ingurukoak, eta horiek ez betetzeak sortzen dituen ondorioak ere zehaztu beharko dira.

6.- Azpikontratistei egindako ordainketek jarraitu beharko diote SPKLren 216. artikuluan eta abenduaren 29ko 3/2004 legea aldarazten duen merkataritzako eragiketen berankortasunaren aurka borroka egiteko neurriak ezartzen dituen uztailaren 5eko 15/2010 Legearen hirugarren xedapen iragankorrean xedatutakoari.

7.- Administrazioak egiaztatu ahal izango du kontratistak kontratuan parte hartzen duten azpikontratzaileei eta hornitzaileei egin beharreko ordainketak zorrotz betetzen direla.

Horretarako, kontratistak Administrazioari bidaliko dio, hark hala eskatzen badu, kontratuan parte hartzen duten azpikontratisten eta hornitzaileen zerrenda xehatu bat, parte hartzea zehaztu denean, ordainketa epearekin lotura zuzena duten horietako bakoitzaren azpikontratazio edo

hornitze baldintzekin batera.

Horrez gain, Administrazioari aurkeztuko dio, hark hala eskatzen badu, SPKLren 216. artikuluan eta abenduaren 29ko 3/2004 Legean zehaztutako ordainketa epeak bete direla frogatzeko egiaztagiri bat, behin prestazioa amaitutakoan.

30.2.5.- Laneko segurtasun eta osasun arloko baldintzak.

1.- Enpresa kontratatzaileak bete beharko ditu laneko segurtasun eta laneko arriskuak gutxitzeko alorrean indarrean dauden xedapenak, baita aplikagarria den hitzarmenetik eratorritakoak ere.

2.- Enpresa kontratatzaileak kontratuaren xedeari atxikitako langileen osotasunari eta osasunari eragin diezaizkieketen arriskuak zorrozki saihesteko nahitaezko edo beharrezko diren laneko segurtasun eta higiene neurriak hartu beharko ditu.

3.- Kontratuaren xedearen nolakotasunak eskatzen duenean kontratistaren langileek (edo, hala badagokio, azpikontratistarenak) Administrazio kontratatzailearen zentroetan prestazioren bat egin behar izatea, non administrazioaren beraren langileek zerbitzuak ematen dituzten, enpresa eta langile autonomo guztiek beren artean elkarlanean aritu beharko dute eta informazioa partekatu beharko dute egin beharreko jardueren arrisku espezifikoen inguruan, langileei eragin diezaizkietenen inguruan, betiere jarduera hasi aurretik. Enpresek beren langileei informazioa emango diete jarduerak aldi berean egitetik eratorritako arriskuen inguruan, eta beharrezko koordinaziorako bitarteko egokiak ezarriko dituzte. Horretarako, jasotako informazioa kontuan izango da laneko arriskuak ebaluatzean eta dagozkion prebentziozko jarduerak planifikatzean.

Kasu horietan, honako dokumentazio hau aurkeztu beharko da jarduera hasi aurretik, enpresa jardueren koordinazioari buruzko urtarrilaren 30eko 171/2004 Errege Dekretuari jarraiki.

a) Kudeaketa prebentiboko dokumentua eta hartu beharreko prebentzio neurriak.
b) Egin beharreko lanen prebentzio jardueren plangintza.
c) Jaso izanaren agiria, kontratistak sinatuta, baita azpikontratistak sinatuta ere halakorik badago, egiaztatzeko Administrazioaren eskutik lantokiko eta bertako instalazioetako berezko arriskuei buruzko dokumentazioa jaso dela, eta baita arrisku horiei aurrea hartzeko prebentzio neurriei eta jarraibideei buruzkoa eta larrialdi egoeretan aplikatu beharreko neurriei buruzkoa ere.
d) Prebentzioaren antolaketa-mota. Enpresaren kanpoko prebentzio zerbitzu bat aplikatzen bada, Prebentzio Zerbitzuarekin egindako kontratuaren kopia bat aurkeztu beharko da, hiru espezialitate hauekin: Segurtasuna eta Higienea, Ergonomia eta Psikosoziologia aplikatua, eta, gainera, Osasunaren Zaintza. Prebentzio zerbitzu hori indarrean dagoela egiaztatzen duen ordainagiri edo ziurtagiria ere aurkeztu beharko da.
e) Kontratua egikaritzeko duten langileen eta kontratuaren helburura bideratutako makineriaren zerrenda.
f) Kontratuaren egikaritzeko lanei atxikitako langileek kontratuko lanak egiteko egokitasunari buruzko mediku egiaztagiriak.
g) Kontratua egikarituko duten langileek prebentzio esparruan jaso duten prestakuntzaren eta informazioaren frogagiria; horren barruan egon beharko dira lantokiko eta bertako

instalazioetako berezko arriskuen inguruan jasotako informazioa, arrisku horiei aurrea hartzeko prebentzio neurriak eta jarraibideak eta larrialdi kasuetan aplikatu beharreko neurriak.

h) Norbera babesteko beharrezko ekipamenduak eman izanaren frogagiria.

i) Enpresak bere makineria edo lanerako ekipamenduak erabiltzen baditu, adostasun deklarazioa, CE markak edo 1997ko uztailaren 18ko 1215/1997 Errege Dekretura -langileek lan tresneria erabiltzerakoan segurtasun eta osasun arloetan errespetatu beharreko gutxieneko xedapenak ezartzen dituenera- egokitzeko dokumentazioa eta horiek erabiltzeko eskuliburua. Halaber, tresna horiek erabili behar dituzten langileek horretarako berariazko prestakuntza jaso dutela eta horiek erabiltzeko baimenduta daudela adierazten duen ziurtagiria.

j) Produktu kimikoen segurtasun fitxak, enpresa kontratistak edo azpikontratistak produktu kimikorik erabili behar badu.

k) Segurtasun eta osasun arauak betetzen direla bermatuko duen pertsonaren izena; baita administrazio kontratatzailearen langileak koordinatzeko bitartekoak ere. Horrez gain, dagozkion prebentzio baliabideak eskuragarri jartzea, baldin eta horrelakorik beharrezkorik bada.

Enpresa kontratistak kontratuaren helburua egiteko lanak beste enpresa batekin azpikontratatu dituenean, atal horretan aurreikusitako frogagiriak eskatu beharko dizkie enpresa kontratistak enpresa azpikontratistei (autonomoei), horiek administrazio kontratatzaileari aurkezteko.

Bereziki bermatu beharko da enpresa azpikontratistak laneko segurtasun eta osasun esparruko betebehar guztiak betetzen dituela, eta zehazki, prebentzio jardueren koordinazioari eta beharrezko prebentzio baliabideak eskuragarri jartzeari buruz araudiak xedatutakoa betetzen dela.

Enpresa kontratistak bermatu beharko du jarduera gauzatzeko eta lanen zuzendaritza zuzenean egiteko azpiegitura eta baliabide nahikoa dituela enpresa azpikontratatuak.

Erakunde kontratatzaileak zainduko du kontratistek eta azpikontratistek betetzen dutela laneko arriskuak prebenitzeko araudia. Horretarako, helburu horrekin bat datorren edozein neurri hartu ahal izango du.

4. Kontratuaren helburuaren izaerak eskatzen duenean kontratistaren langileek (edo, hala badagokio, azpikontratistaren langileek) prestazioren bat egin behar izatea erakunde kontratatzailearen zentroetan, azken horren langileek bertan zerbitzurik eman gabe, ezingo da kontratuaren xede den jarduerarekin hasi administrazio kontratatzaileak ez baditu egin honako jarduketa hauek aldez aurretik:

- Jardueran parte hartzen duten enpresei lantokiko arriskuen berri ematea, hain zuzen ere, bertan garatu beharreko jardueretan eragina izan dezaketenen berri, baita arrisku horiei aurrea hartzeko neurrien berri ematea ere.
- Enpresa kontratistari larrialdietarako neurrien berri ematea.

Lan gune horretan enpresa bateko baino gehiagoko langileek batera egin behar badute lan, jarduerarekin hasi aurretik, enpresa-jardueren koordinazioari buruzko urtarrilaren 30eko 171/2004 Errege dekretua betez, enpresa eta langile autonomo guztiek beren artean elkarlanean aritu beharko dute eta informazioa partekatu beharko dute egin beharreko jardueren arrisku espezifikoen inguruan, gainerako enpresetako langileei eragin diezaieketenen inguruan. Enpresek beren langileei informazioa emango diete jarduerak aldi berean egitetik eratorritako arriskuen inguruan, eta beharrezko koordinaziorako bitarteko egokiak ezarriko dituzte. Horretarako, jasotako informazioa kontuan izango da laneko arriskuak ebaluatzean eta dagozkion prebentziozko jarduerak planifikatzean.

Jarduera hasi aurretik, kontratistak eta, hala badagokio, azpikontratistak, jaso izanaren agiria aurkeztu beharko du berak sinatuta, frogatzeko administrazio kontratatzailetik jaso duela lan guneari eta bertako instalazioei dagozkien arriskuen, bertan garatutako jarduerei eragin diezaizkieketen lan guneko arriskuen eta arrisku horiek prebenitzeko eta larrialdietako neurrien inguruko dokumentazioa.

5. Baldin eta, enpresa kontratistak baldintza honetan xedatutako betebeharrak ez betetzeagatik entitate kontratatzailea zigortzen badute ez betetze horren ondorioz sortutako ondorio ekonomikoak bere gain hartzera, ondorio horiek kontratistari jasanaraziko dizkio. Horretarako, administrazio kontratatzaileak beharrezko jarduketa administratibo edo judizialak egiteko eskubidea izango du, harik eta ordaindutako zenbateko osoa berreskuratu arte.

30.2.6.- Datuen babesaren arloko baldintzak.

Kontratatutako zerbitzuei buruz enpresa esleipendunak jakin ditzakeen datu guztiak dira konfidentzialak, eta horien identitatea eta sekretua gorde beharko da. Isiltasun profesionala izateko betebeharra ez betetzeagatik sortutako kalte eta galerak direla-eta kalte-ordaina emango die esleipendunak Udalari eta horiek jasan dituzten pertsonei.

Kontratua betetzeko beharrezkoak izan daitezkeen datu pertsonalak erabili behar dituenean enpresa esleipendunak, Datu pertsonalen tratamenduari eta datu horien zirkulazio askeari dagokienez pertsona fisikoen babesari buruzko Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2016ko apirilaren 27ko 2016/679 (EB) Erregelamenduan, abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoan eta horiek garatzen dituzten araudietan xedatutakoak bete beharko ditu.

Enpresa esleipendunak ezingo ditu aplikatu edo erabili kontratua dela-eta lortutako datu pertsonal automatizatuak kontratuan agertzen den helburua ez den beste helburu baterako, eta ezingo dizkie datu horiek laga beste pertsona batzuei, ezta zaintzeko ere.

Administrazio digitalaren, sektore publikoaren kontratazioaren eta telekomunikazioen arloan segurtasun publikoagatik premiazko neurriak hartzen dituen urriaren 31ko 14/2019 Errege Lege Dekretuaren bidez sartutako erreformekin bat etorriz, eta Sektore Publikoko Kontratuen azaroaren 8ko 9/2017 Legearen 116.1 artikuluaren arabera, kontratazio-espedientean zehaztu beharko da zein izango den lagako diren datuen tratamenduaren helburua.

Baldintza-agiri honek arautzen duen kontratuaren xedea betetzeko, Aretxabaletako Udalak eta Eskoriatzako Udalak honako datu pertsonal hauek lagako dizkiote prozedura ireki honetan

kontratatzen den enpresari: *Etxez etxeko laguntza-zerbitzuan artatuko diren pertsonen eta haien familien identifikazio-datuak, mendetasun-maila barne.*

Aipatutako datuak kontratatutako enpresari lagatzearen helburua da oinarrizko gizarte-zerbitzuek proposatutako zerbitzua profesional-taldeak garatu ahal izateko ezinbesteko diren erabiltzaileen identitatea eta, hala badagokio, mendekotasun-egoera jakinaraztea enpresari.

Kontratu prestazioa bete eta gero, tratatutako datu pertsonalak dagokion udalari eman beharko zaizkio.

Esleipendunak, kontratuaren prestazioa amaitutakoan, datu pertsonalak suntsitu beharko ditu, erakunde kontratatzaileari itzuli beharko dizkio edo tratamenduaz arduratzeko udalak izendatutako beste pertsona bati itzuli beharko dizkio.

Baldin eta, enpresa kontratistak baldintza honetan xedatutako betebeharrak ez betetzeagatik entitate kontratatzailea zigortzen badute ez betetze horren ondorioz sortutako ondorio ekonomikoak bere gain hartzera, ondorio horiek kontratistari jasanaraziko dizkio. Horretarako, administrazio kontratatzaileak beharrezko jarduketa administratibo edo judizialak egiteko eskubidea izango du, harik eta ordaindutako zenbateko osoa berreskuratu arte.

30.3.- Baimenen eta lizentzien kudeaketari buruzko betebeharrak.

1.- Kontratistaren ardurapekoa izango da eta bere kontura joango da, kontratazio organoak berak kudeatzea erabakitzen ez badu, lanak egoki egiteko beharrezko baimenak eta lizentziak lortzea, eta baita eskumena duten erakundeek ezarritako baldintzak eta aginduak betetzea ere.

2.- Baimen edo lizentzia horiek lortzeak tasak, fidantzak edo beste gastu batzuk sortuko balitu, horiek ere kontratistak ordaindu beharko ditu.

30.4.- Zerga arloko betebeharrak: zerga gardentasuna-irizpide etikoak.

Kontratistak konpromisoa hartzen du kontratua ekitate eta zerga gardentasun irizpideekin betetzeko, eta beraz, kontratu publiko honetatik lortutako diru sarrerak edo irabaziak osorik aitortuko eta ordainduko dira indarrean dagoen zerga legediaren arabera, berariaz debekatuta egonik ELGEk ezarritako zerga-paradisu zerrendako herrialderen bateko helbideak erabiltzea eta, ondorioz, bertan ordaintzea zergak bai zuzenean bai eskumendeko enpresen bitartez. Baldintza hori ez betetzea kontratua suntsiarazteko arrazoia izan daiteke.

30.5.- Hirugarrenei eragindako kalteengatiko erantzukizuna.

Kontratatutako enpresak izango du kontratua betetzean burutzen diren ekintzen ondorioz eragiten diren kalte galeren gaineko erantzukizuna, Sektore Publikoko Kontratuen Legearen 196. artikuluan xedatutakoaren arabera.

Horretarako, kontratua esleitu baino lehen aseguru polizaren kopia eta hori ordaindu dela egiaztatzeko agiriren bat aurkeztu beharko du. Aseguruaren gutxieneko berme muga 600.000 eurokoa izango da eta kontratuari atxikitako arriskuak estaliko ditu, bereziki, erantzukizun zibila hirugarren pertsonei kalterik eragiten badizkiete langileek, enplegatuek eta mendekoek, hala iraunkorrek nola lantzean behingoek, eta horien makineriak eta ekipoek; eta baita esleipenaren

gai diren zerbitzuak egikaritzerakoan lanek sortutako kalteak ere.

Edozein kasutan ere, frankiziari dagokion zenbatekoaren kalte-galerak esleipendunak berak jasango ditu kalte-galerok aseguru-poliza guztietan ezar daitezkeen mugak gainditzen dituzten guztietan zein aseguru-poliza horiek estaltzen ez dituzten ondasunetan eta arriskuetan.

31. BALDINTZA. Kontratistari ordaintzea.

Hitzartutako prezioen eta benetan egindako lanen arabera kobratzeko eskubidea du kontratistak, betiere, lan horiek egindako kontratuaren, horri egindako eta onartutako aldaketen eta udal bakoitzak emandako aginduen arabera egin baldin badira.

Zerbitzua hilero ordainduko du udal bakoitzak, dagozkion fakturak aurkeztu eta zuzen daudela ikusi ondoren, eta betiere, dagokion teknikariak lanak zuzen egin direla onetsi ondoren.

Ordainketa 2017ko SPKLren 198. artikuluan ezarritako epeen barruan egingo da.

Ordainketa egiterakoan lau hilabete baino gehiagoko berandutzea egongo balitz, kontratistak, hala nahi izanez gero, kontratua bete gabe utz dezake. Horrela eginez gero, horren berri eman beharko dio udalari hilabete aurretik, bete gabe uzte horretatik sor daitezkeen eskubideak aitortzeko 2017ko SPKLren ezarrita bezala.

Udala sei hilabete baino gehiago berandutuko balitz ordainketan, kontratistak eskubidea izango du kontratua suntsiarazteko eta horren ondorioz izan ditzakeen kalteen ordaina jasotzeko.

Kontratista abenduaren 1eko 632/2014 Foru Aginduko (2014/12/09ko 234. GAO) 2. artikuluan aurreikusitako pertsona juridikoren bat baldin bada, dagokion faktura modu elektronikoan aurkeztu beharko du. Faktura elektronikoa erabiltzera derrigortuta ez dagoenak ere borondatez erabili ahal izango du.

Faktura elektronikoa: Fakturak formatu elektronikoan bidali beharko dira Gipuzkoako fakturen sarrera puntu orokorraren (FSPOe) bidez https://www.gfaegoitza.net/SarreraPuntua

Unitate organikoen DIR3 kodigoak:

Eskoriatzako Udala

Organo kudeatzailea: L01200343

Unitate izapidegilea: L01200343

Kontabilitate bulegoa: L01200343

Aretxabaletako Udala

Organo kudeatzailea: L01200132

Unitate izapidegilea: L01200132

Kontabilitate bulegoa: L01200132

32. BALDINTZA. Kontratuaren aldaketak.

Kontratua bakarrik interes publikoko arrazoiengatik aldatu ahal izango da 2017ko SPKLren bigarren liburuko I. tituluko I. kapituluko 3. ataleko 4. azpiatalean jasotako kasuetan eta moduan, eta 2017ko SPKLren 191. artikuluak araututako prozeduraren arabera, 2017ko SPKLren 207. artikuluan jasotako berezitasunekin.

SPKLren 204. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, kontratu honetan aurreikusitako aldaketa kasuak honako hauek izango dira:

- Beharrezko zerbitzu orduak gehitzea edo gutxitzea, benetako eskariaren arabera.
- Aldaketek, bakarka edo pilatuta, ezingo dute gainditu kontratuaren prezioaren % 20a goraka zein beheraka.
- Aldaketak tramitatzeko, kontratistak zerbitzuengatik bere eskaintzan sartutako prezio, denbora eta maiztasunak hartuko dira erreferentzia bezala.

Ez dira kontratuaren aldaketatzat joko giza baliabideak eta baliabide materialak hobetzeko, optimizatzeko edo aurrezteko Udalak adierazitako aldaketak, betiere, ekonomikoki aldaketa esanguratsurik eragiten ez badituzte.

Aldaketak ezingo du ekarri kontratuan aurreikusi gabeko prezio unitario berriak ezartzea.

33. BALDINTZA. Kontratua etetea.

Udal bakoitzak, interes publikoko arrazoiengatik, kontratuaren egikaritzea etetea erabaki dezake. Era berean, bidezkoa izango da kontratua etetea 2017ko SPKLren 208. artikuluan aipatutako egoera gertatuko balitz.

Kontratua etetearen eraginak 2017ko SPKLren 208. artikuluak eta horrekin bat datozen Administrazio Publikoen Kontratuen Legearen Erregelamendu Orokorreko arauetan xedatutakoek arautuko dituzte.

34. BALDINTZA. Lanak onartzea eta berme epea.

Kontratuaren helburu den zerbitzuaren prestazioa amaitu eta gehienez ere hilabeteko epean, egindako zerbitzua hartzeko egintza formal eta positiboa egingo da eta egintza horren akta jaso. Era berean, BI HILABETEKO epea ezartzen da, emandako zerbitzuekiko adostasun akta egindako egunetik kontatzen hasita, berme bezala Sektore Publikoko Kontratuen Legean eta erregelamenduzko arauetan aurreikusitako eraginetarako. Berme epe horretan kontratista izango da lanetan eta egindako prestazio guztietan ager daitezkeen akats eta gabezia guztien erantzulea. Epe hori igarota Administrazioak inolako eragozpenik edo salaketarik formalizatu gabe aurreko paragrafoetan esandakoari buruz, kontratista erantzukizunetatik salbuetsita gelditukо da.

35. BALDINTZA. Zigor erregimena (2017ko SPKLren 192. artikulutik 194. artikulura).

A) KONTRATUA BURUTZEKO EPEAK

Kontratatutako enpresak, bere erruagatik, kontratua burutzeko epe osoa edo epe partzialak igarotakoan burutu gabe baditu epe horietan egin beharreko lanak, Administrazioak bi aukera izango ditu: kontratua bertan behera utzi eta bermea bereganatzea, edo lanak burutu arte igarotzen den egun bakoitzeko hurrengo baldintzan ezarritako diru-zigorra ezartzea.

Atzerapenagatiko zigorren guztizko zenbatekoak kontratuaren prezioaren 100eko 5aren multiploren bat jotzen duen bakoitzean, kontratazio organoak aukera izango du kontratua suntsitzeko edo zigor gehiago ezarri eta kontratua egikaritzen jarraitzeko.

B) EGIKARITZE PARTZIALA EDO PRESTAZIOA AKATSEKIN BETETZEA.

Kontratatutako enpresak, bere erruagatik, kontratuko prestazioen egikaritze partziala epean bukatzen ez badu edo kontratuan zehaztutako prestazioak akatsekin bete, Administrazioak bi aukera izango ditu: kontratua suntsitzea, bermea galduta, edo hurrengo baldintzan jasotako zigorrak ezartzea.

C) KONTRATUAREN BALDINTZA BEREZIAK EZ BETETZEA.

Kontratatutako enpresak, bere erruagatik, kontratuaren baldintza bereziak beteko ez balitu, Administrazioak bi aukera izango ditu: kontratua suntsitzea eta bermea bereganatzea, edo zehapenak jarri, 1 eurokoa kontratuaren prezioko 1.000 euro bakoitzeko proportzioan, sortutako kalte eta galeren kalte-ordainarekin batera.

36. BALDINTZA. Arau-hausteak eta zigorrak.

Kontratistak egindako hutsegiteak honela zigortuko dira: -

- Hutsegite arinak 60tik 150 euro arteko isunaz zigortuko dira. Kontratua suntsituko da kontratuaren urte batean 15 hutsegite eginez gero.

- Hutsegite larriak 150etik 300 euro arteko isunaz zigortuko dira. Kontratua suntsituko da kontratuaren urte batean 10 hutsegite eginez gero.

- Hutsegite oso larriak 301etik 450 euro arteko isunaz zigortuko dira eta behin betiko bermea galtzea ekarriko du. Gainera, hutsegite oso larritzat kalifikatutako 2) eta 3) hutsegiteak izanez gero, kontratistak zenbateko bereko beste berme bat jarri beharko du edo kontratua suntsituko da.

Zigorrez gain, kontratistak kalte-ordain bat ordaindu beharko dio Udalari. Kalte-ordain horren zenbatekoa egin ez den zerbitzuari buruz, aplikatu ez diren bitartekoei buruz eta abarrei buruz egindako balorazioarena izango da.

Ezarritako isunen zenbatekoa hileroko zerbitzua ordaintzerakoan murriztuko da ziurtagirietatik edo jarritako bermetik.

a) HUTSEGITE ARINAK.

Hutsegite arinak hauek izango dira:

1.- Zerbitzuak ematean akatsak izatea, baina, ez behin eta berriro (lanen kalitateari, baliabide nahiko ez izateari, materialaren egoerari eta mantentzeari, lanen exekuzio erritmoari, Udalbatzaren edo Udaleko Zerbitzu Teknikoen aginduak ez betetzeari buruz, zuzendaritza, ikuskapen eta kontrol eskumenak erabiltzean, lan programan aldaketak izatea eta abar) eta urte natural bakoitzean 4 bider baino gehiagotan zigortu izan ez bada.

2.- Adierazitako orduetan zerbitzuak ematen hastean atzeratzea, baina ordubetetik gora ez, hilabete batean birritan edo urte bakoitzean hamar bider baino gehiagotan.

3.- Edozein zerbitzu eten duela ez adieraztea Udalari, edozein izanik haren kausa eta, betiere, urte natural bakoitzean 4 bider baino gehiagotan gertatzen ez bada.

4.- Uniformetasun falta edo urritasuna zerbitzuak ematen dituzten langileen artean, uniformeak egiteko erabilitako materiala dela-eta horiek itxura eta egoera txarrean egoteagatik, betiere, uniformetasun falta edo urritasunak 48 orduko epean zuzentzen ez baditu kontratistak, ikusitako gabezia edo akatsaren berri ematen diotenetik.

5.- Deskortesia zerbitzuaren erabiltzaileekin.

6- Arduraduna ez egotea aurkitzeko moduan edo zerbitzu orduetatik kanpo agindu beharreko lanei kasurik ez egitea, betiere, urte natural bakoitzean 4 bider baino gehiagotan gertatzen ez badira.

7.- Informaziorik ez bidaltzea edo lan-orriak atzerapenez bidaltzea, kontratistak nahitaez egin eta bakoitzarentzat ezarritako maiztasunez aurkeztu beharreko txostenak izanik horiek; betiere, urte natural bakoitzean 4 aldiz baino gehiagotan gertatzen ez badira.

b) HUTSEGITE LARRIAK:

Hutsegite larriak hauek izango dira:

1.- Hutsegite arinak behin eta berriro egitea.

2.- Kontratistak bete ez izana legezko edo arauzko xedapenek ezarritako baldintzak, indarrean dagoen hitzarmena, eskatutako aseguruak, ingurumen legeak, segurtasun elementuak eta neurriak, laneko betebeharrak, Gizarte Segurantzakoak eta segurtasun eta higienekoak, zerbitzuari atxikitako langileekiko eta makineriarekikoak eta abar.

3.- Baldintza agirietan edo bere eskaintzan adierazitako gainerako baldintzetako edozein ez betetzea kontratistak.

4.- Zerbitzua ematean akatsak egitea behin eta berriro.

5.- Kontratistari formalki ohartarazi eta gero, osasun preskripzioa gorde ez izana edo osasungaitz, arriskugarritasun edo erosotasun egoerarik ez izateari buruzko aginduak bete ez izana.

6.- Kontratistari emandako aginduak behin eta berriro desobeditzea zerbitzugintzaren antolamenduari, erari eta erregimenari dagokienez, edo egoera txarrean dagoen oinarrizko materiala berriro ez jartzea edo konpontzea.

7.- Langileen aldi baterako ezintasunen berri ez ematea 15 orduko epean edota aldi baterako ezintasuna duten langileak ez ordezkatzea baja gertatzen denetik 15 orduko epea igarota, horretarako udal baimena dagoen kasuetan izan ezik.

8.- Aldizkako lan parteak edo txostenak faltsutzea.

9.- Plantilla aldatzea aldez aurretik Udalari adierazi barik.

10.- Kontzesioaren helburu diren zerbitzuak Udalak fiskalizatu eta kontrolatzeari ukatzea edo zeregin horietarako trabak jartzea.

c) HUTSEGITE OSO LARRIAK:

Hutsegite oso larriak honako hauek izango dira:

1.- Kontratatutako zerbitzua ematen ez hastea baldintza agiri honetan ezarritako epe barruan, ezinbesteko kausen ondorioz ez bada.

2.- Kontratatutako zerbitzuak geldiaraztea edo ez ematea, ezinbesteko kausen ondorioz ez bada.

3.- Zerbitzuak emateko eran iruzurra egitea, baliabide egokiak edo eskatutako oinarrizko elementuak erabili ez direlako, edo zerbitzuari atxikitako materialen bat desagertu delako.

4.- Kontratistak edo haren enplegatuek edozein ordain edo mesede jaso izana partikularrengandik edo zerbitzuaren erabiltzaileengandik.

5.- Kontratatutako zerbitzu publikokoak ez diren helburu eta xedeetarako jartzea zerbitzuari atxikitako materialak, edozein modalitate edo titulupean, aurretik Udalaren baimenik izan gabe.

6.- Hutsegite larriak behin eta berriro egitea.

Zigorrak ezartzea:

Kontratua ez betetzeagatik zigor eta kalte-ordain horiek ezartzeko kontraesaneko espediente laburra egingo da, eta bertan, salaketa egin ondoren 5 egun naturaleko epea emango zaio kontratistari alegazioak jartzeko. Alegazio horiek eta zigor espedientea Alkate jaunak erabakiko ditu udal zerbitzuaren arduradunak txostena egin ondoren. Erabaki horrek administrazio bidea amaituko du.

Zigor horiek jartzeko espedientea gertaeren berri idatziz jakindakoan hasiko du Udalak. Hala ere, uste bada kontratua ez betetzeak ez duela eragin larririk izango lanen egikaritze materialean edo zigor espedientea hasteak onura baino kalte handiagoa egingo diola lanak egikaritzeari, espedientea edozein momentuan hasi ahal izango da kontratuaren berme epea amaitu baino lehen.

Ezarritako zigor eta kalte-ordainak berehala betearaztekoak izango dira, eta Udalak kontratistari ordaintzeko dituen ordainketetatik kenduta kobratuko dira. Ordaintzeko ezer egongo ez balitz, behin betiko bermetik kendu ahal izango da, eta hori nahikoa ez balitz zigor osoa ordaintzeko, premiamendu administratiboaren bidetik eskatu ahal izango da, zuzenbide publikoko diru sarreratzat jotzen baita.

37. BALDINTZA. Kontratuaren suntsipena.

37.1.- Kontratua suntsitzeko arrazoiak izango dira SPKLren 211. eta 313. artikuluetan ezarritakoak.

Kontratuaren suntsipena HAKLAOaren 109. artikuluan zehaztutako prozeduraren arabera egingo da, sei hilabeteko epean erabaki prozedura hasten denetik kontatzen hasita, eta SPKLren 213. eta 307. artikuluetan aipatutako eraginak izango ditu.

37.2.- Kontratua ondorengo arrazoiengatik ere suntsitu ahal izango da:

a) Kontratua gauzatu bitartean kontratuari atxikitako langileei kontratistak soldatak ez ordaintzeagatik, edo langile horientzat indarrean dauden lan hitzarmenetan ezarritako baldintzak ez betetzeagatik.

   Arrazoi horrengatiko suntsiarazpena, oro har, enpresa kontratistako langileen ordezkaritzak eskatuta erabakiko da; soldatak ordaintzen ez dizkieten langileei, SPKLren 130. artikuluaren arabera, subrogazioa egitea bidezkoa izan eta enpresa kontratistak zor dituen soldatek kontratuaren esleipen prezioaren ehuneko 5etik gorakoak direnean izan ezik. Kasu horretan kontratazio organoak ofizioz erabaki ahal izango baitu, zuzenean, kontratua suntsiaraztea.

b) Baldintza agiri honen arabera laneko segurtasun eta osasun arloko ez betetze oso larria gertatzeagatik.

c) SPKLren 211. artikuluari jarraiki, agiri honen 30. baldintzan adierazitako betebeharrak ez betetzeagatik.

d) Baldintza teknikoen orrian ezarritako betebeharrak ez betetzeagatik.

e) Esleipendunaren ezintasun teknikoa kontratuaren helburu den prestazioa betetzeko.

37.3.- Aldi baterako enpresa elkarteen kasuan, hartako kideetako bat SPKLren 211.1 a) eta b) artikuluko kasuan aurkitzen denean, administrazioak eskumena izango du aldi baterako elkartea osatzen duten gainerako enpresei kontratuzko betebeharrak betearazteko edo kontratua suntsitzea erabakitzeko.

37.4.- Atzerapenagatik jarritako zigorren guztizko zenbatekoak kontratuaren prezioaren 100eko 5aren multiploren bat jotzen duen bakoitzean, kontratazio organoak aukera izango du kontratua suntsitzeko edo zigor gehiago ezarri eta egikaritzearekin aurrera egitea erabakitzeko.

38. BALDINTZA. Errekurtsoak.

1.- Baldintza agiri honi eta baldintza teknikoen agiriari, hala nahi izanez gero, SPKLren 44. artikuluan aurreikusitako errekurtso berezia jarri ahal izango zaie 100.000 eurotik (BEZa gabe) gorako balioa kalkulatzen zaion kontratua denez.

2.- Ondorengo jarduerak ere errekurritu ahal izango dira:

a) Lizitazioko iragarkiak eta kontratazioa arautu behar duten baldintzak ezartzen dituzten kontratuko gainerako dokumentuak.

b) Esleipen prozeduran egindako tramite egintzak, baldin eta esleipenean zuzeneko zein zeharkako eragina badute, prozedurak aurrera jarraitu ezina badakarte edo eskubide

edo interes legitimoentzako defentsa gabezia edo kalte konponezinen bat ekartzen badute. Edozein kasutan, aurreko inguruabarrak gertatu direla ulertuko da hautagai edo lizitatzaileak onartzeko ala baztertzeko, edo eskaintzak onartzeko edo baztertzeko, erabakitzeko mahaiaren edo kontratazio organoaren egintzetan; SPKLren 149. artikulua aplikatuz ohikoa baino baxuagoak izateagatik baztertzen diren eskaintzak barne.

c) Esleipen erabakiak.

d) SPKLren 204. eta 205. artikuluetan ezarritako ez betetzeetan oinarritutako aldaketak, aldaketak esleipen berri bat ekarri behar zuela jotzen bada.

SPKLren 51. artikuluak xedatutakoaren arabera, errekurtsoa kontratazio organoari jarri behar zaio, Kontratuen inguruko Errekurtsuen Administrazio Organoan (Donostia-San Sebastian kalea 1 - 01010 Vitoria-Gasteiz) edo Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkideari buruzko urriaren 1eko 39/2015 Legearen 16.4 artikuluan ezarritako lekuetan, 15 egun balioduneko epean, SPKrLen 50.1 artikuluan ezarritako moduan.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa gorabehera, errekurtsoa SPKLren 39. artikuluko 2. idatz-zatiko c), d), e) edo f) letretan aurreikusitako deuseztasun kausaren batean oinarritzen baldin bada, SPKLren 50.2 artikuluan errekurtsoak jartzeko aurreikusitako epeak hartuko dira kontuan.

Aukeran, administrazioarekiko auzi errekurtsoa jarri ahal izango da Administrazioarekiko Auzietako Jurisdikzioa arautzen duen uztailaren 13ko 29/1998 Legean aurreikusitako moduan.

IV. - IZAERA, ERREJIMEN JURIDIKOA ETA JURISDIKZIO AGINPIDEDUNA.

39. BALDINTZA. Kontratuaren izaera, erregimen juridikoa eta kontratu izaera duten dokumentuak.

Baldintza agiri hauen arabera egingo den kontratuak administrazio izaera izango du. Egin beharreko kontratua zerbitzu kontratu bezala kalifikatzen da Sektore Publikoko Kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legearen 17. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Baldintza administratibo partikularren agiri honek, baldintza teknikoen agiriak eta horien eranskinek arautuko dute kontratazioa, eta kontratuko dokumentu izaera izango dute, eta hori horrela izanik, aldeen eskubideak eta betebeharrak arautuko dituzte eta, ados dagoela adierazteko, enpresa esleipendunak sinatu beharko ditu kontratua formalizatzeko ekintzan.

Baldintza agirietan aurreikusi gabekoetarako, ondorengo arauek arautuko dute kontratua:

- Kontratazio publikoari buruzko Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2014ko otsailaren 26ko 2014/24/EE Zuzentaraua, 2004/18/EE (EDL 2014/35497) indargabetzen duena.

- Batzordearen 2016ko urtarrilaren 5eko (UE) 2016/7 betearazpen erregelamendua, kontrataziorako agiri europar bakarraren formulario normalizatua ezartzen duena.

- Sektore Publikoko Kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legea -2017 SPKL-.

- Herri Administrazioetako Kontratazio Erregelamendua onartzen duen urriaren 12ko 1098/2001 Erret Dekretua.

Osagarri moduan, zuzenbide administratiboko gainerako arauak aplikatuko dira, eta horrelakorik ez bada, zuzenbide pribatukoek.

40. BALDINTZA. Jurisdikzio eskuduna.

Kontratu honetatik sortutako auziak, administrazioarekiko auzien jurisdikziopean geratuko dira; hala ere, eta indarrean dagoen legeriaren arabera, aldeek akordio bat egin dezakete bitartekaritza onartzeko.

Kontratazioari buruzko errekurtso berezia jarri daiteke Sektore Publikoaren Kontratuei buruzko azaroaren 8ko 9/2017 Legearen 44.2 artikuluan aipatzen diren erabakien aurka, aipatutako 9/2017 Legeko 50. artikuluan adierazitako hitzetan, baldintzetan eta epeetan.

Errekurtsoaren erabakiaren aurka, administrazioarekiko auzi errekurtsoa baino ezingo da jarri, Administrazioarekiko Auzien Jurisdikzioa arautzen duen uztailaren 13ko 29/1998 Legean xedatutakoaren arabera.

eskoriatzako udala

Aretxabaletako Udala

I. ERANSKINA
ALDI BATERAKO ENPRESA ELKARTEA ERATZEKO KONPROMISOAREN EREDUA

IDENTIFIKAZIO DATUAK

1. abizena, 2. abizena, izena	**NAN-IFZ**

	Bere izenean
	Ordezkatzen dudan enpresaren izenean
Ordezkatutako enpresaren sozietate-izena:	
Ordezkatutako enpresaren IFK:	

IDENTIFIKAZIO DATUAK

1. abizena, 2. abizena, izena	**NAN-IFZ**

	Bere izenean
	Ordezkatzen dudan enpresaren izenean
Ordezkatutako enpresaren sozietate-izena:	
Ordezkatutako enpresaren IFK:	

IDENTIFIKAZIO DATUAK

1. abizena, 2. abizena, izena	**NAN-IFZ**

	Bere izenean
	Ordezkatzen dudan enpresaren izenean
Ordezkatutako enpresaren sozietate-izena:	
Ordezkatutako enpresaren IFK:	

***** *Egokitu eredua esleipendun izanez gero aldi baterako enpresa elkartea osatuko duten enpresa bakoitza ordezkatuko duten pertsona guztiei buruzko datuak gehitzeko.*

KONTRATAZIO ESPEDIENTEAREN DATUAK

Kontratuaren izena	**Erreferentzia kodea**

ORDEZKARI GUZTIEK AITORTZEN DUTE

- Aldi baterako enpresa elkartea eratzeko konpromisoa hartzen dutela erreferentziako kontratuaren esleipendun izanez gero, honako parte hartze portzentajearekin:

Enpresaren izena	%

- Aldi baterako enpresaren elkarteko ordezkari edo ahaldun bakarra izendatzen dutela …… jauna/andrea; behar besteko ahalordearekin kontratutik sortzen diren eskubideak erabiltzeko eta betebeharrak betetzeko kontratua iraungi arte.

Izen-abizenak	

Lekua eta eguna:

Enpresaren izena	*Sinadura*
Enpresaren izena	*Sinadura*
Enpresaren izena	*Sinadura*

II. ERANSKINA
ESKAINTZA EKONOMIKOAREN ETA FORMULA BIDEZ EBALUATZEKO DIREN ESKAINTZAREN BESTE ELEMENTUEN EREDUA

IDENTIFIKAZIO DATUAK

1. abizena, 2. abizena, izena	**NAN-IFZ**

	Bere izenean
	Ordezkatzen dudan enpresaren izenean
Ordezkatutako enpresaren sozietate-izena:	
Ordezkatutako enpresaren IFK:	

KONTRATAZIO ESPEDIENTEAREN DATUAK

Kontratuaren izena	**Erreferentzia kodea**

Aipatutako kontratazio espedienteari buruz eskatzen diren baldintzez jakitun, ondorengo prezioa(k) proposatzen ditut, eta hala badagokio, formula bidez ebaluatzeko diren beste elementuen eskaintzak.

1.- OFERTA ECONÓMICA:

· **Prezioa orduko lanegunetan: ……. €, gehi..... €, BEZaren % …….ri dagozkionak.**

· **Prezioa orduko jaiegunetan: ……. €, gehi..... €, BEZaren % …….ri dagozkionak.**

Lekua eta eguna:

Enpresaren izena	*Sinadura*

III. ERANSKINA
AURKEZTUTAKO ETA KONFIDENTZIALTZAT JOTAKO DOKUMENTU ETA DATUEN ADIERAZPEN OSAGARRIAREN EREDUA

IDENTIFIKAZIO DATUAK

1. abizena, 2. abizena, izena	**NAN-IFZ**

	Bere izenean
	Ordezkatzen dudan enpresaren izenean
Ordezkatutako enpresaren sozietate-izena:	
Ordezkatutako enpresaren IFK:	

KONTRATAZIO ESPEDIENTEAREN DATUAK

Kontratuaren izena	**Erreferentzia kodea**

ADIERATEN DUT

Konfidentzialtzat dituela aurkeztutako eskaintzaren honako **dokumentu, informazio eta alderdi** hauek, sekretu tekniko edo komertzialei lotuta daudelako: [1]

-
-
-

……..…

Datu horiek konfidentzialak direla arrazoi hauengatik:

–
–
–

……..…

[1] Konfidentzialtasun adierazpenak ezingo ditu hartu ez enpresak aurkeztutako dokumentazio guztia ez eskaintza teknikoko egiaztapen dokumentazio guztia. Kasu horretan, edo adierazpen horri neurri desegokia ematen bazaio, kontratazio organoak zehaztuko du zer datu edota dokumentu jo behar diren konfidentzialtzat. Enpresak ez badu berariaz konfidentzialtzat jotzen daturik edota dokumenturik, ulertuko da aurkeztu dituen datu edota dokumentuetan ez dagoela konfidentziala den batere. Era berean, eskaintzak aurkeztu ondoren ez da onartuko aurkezpenaren unean konfidentzialtzat jo ez den daturik konfidentzialtzat jotzea.

eskoriatzako udala

Aretxabaletako Udala

ANEXO IV. ERANSKINA

ESKORIATZAKO UDALETIK SUBROGATU BEHARREKO LANGILEEN ZERRENDA-

ESKORIATZAKO SUBROGATU BEHARREKO LANGILEEN ZERRENDA-IRAILA 2025

	KODIGOA	KONTRATU MOTA	ANTZINATASUN	LANBIDE KATEGORIA	LANALDIAREN %	KILOMETRAJEA
1	10902	189	2018/05/16	ETXEKO LAGUNTZAILEA	60,00	132 KM ASTEAN
2	21855	289	2023/01/23	ETXEKO LAGUNTZAILEA	27,14	
3	13845	289	2019/02/11	ETXEKO LAGUNTZAILEA	45,71	
4	18450	289	2021/06/14	ETXEKO LAGUNTZAILEA	40	30 KM ASTEAN
5	3394	289	2000/11/06	ETXEKO LAGUNTZAILEA	35,71	
6	3419	189	2007/08/01	ETXEKO LAGUNTZAILEA	PAGO DIRECTO %42,85	
7	3408	289	2014/04/07	ETXEKO LAGUNTZAILEA	31,43	
8	3405	289	2013/01/21	ETXEKO LAGUNTZAILEA	32,86	
9	15533	289	2019/10/01	ETXEKO LAGUNTZAILEA	45,71	
10	3411	289	2008/11/03	ETXEKO LAGUNTZAILEA	BAJA EC %28,57	
11	3417	200	2005/11/10	ETXEKO LAGUNTZAILEA	69,28	
12	16340	289	2019/12/20	ETXEKO LAGUNTZAILEA	27,14	
13	16434	189	2020/01/29	ETXEKO LAGUNTZAILEA	40	
14	21147	189	2022/06/30	ETXEKO LAGUNTZAILEA	8,57	
15	21338	289	2024/01/15	ETXEKO LAGUNTZAILEA	28,57	
16	25167	200	2024/07/01	ETXEKO LAGUNTZAILEA	28,57	
17	25961	289	2024/12/02	ETXEKO LAGUNTZAILEA	40	
18	3396	100	2021/06/01	KOORDINATZAILEA	28,57	

Zerrenda hau 2025ko iarilaren 26an egina dago, beraz baliteke aldaketak egotea lizitazioaren egunera arte.

Langileak enpresa hitzarmenean jasotako baldintzetan subrogatuko dira (IX. eranskina)

eskoriatzako udala

Aretxabaletako Udala

ARETXABALETAKO UDALETIK SUBROGATU BEHARREKO LANGILEEN ZERRENDA –

ZENBAK. / Nº	LANGILEA / AUXILIAR	KATEGORIA / CATEGORIA	KONTRATU MOTA /TIPO DE CONTRATO	AINTZINATASUNA / ANTIGUEDAD	LANALDI %/ % DE JORNADA	OHARRAK/ OBSERVACIONES	KILOMETRAJE / KILOMETRAJE
1.	10902	ETXEKO LAGUNTZAILEA	189	2018/05/16	%25,71		
2.	11177	ETXEKO LAGUNTZAILEA	289	2018/07/02	%8,57	2023/10/01ETIK ESZEDENTZIA	
3.	18450	ETXEKO LAGUNTZAILEA	289	2021/06/14	%8,57		
4.	18892	ETXEKO LAGUNTZAILEA	289	2021/06/16	%22,86		
5.	3392	ETXEKO LAGUNTZAILEA	100	2021/03/26	%28,57		
6.	3394	ETXEKO LAGUNTZAILEA	289	2000/11/06	%47,14		
7.	25167	ETXEKO LAGUNTZAILEA	200	2024/07/01	%20		
8.	24298	ETXEKO LAGUNTZAILEA	200	2024/03/15	%30		
9.	8318	ETXEKO LAGUNTZAILEA	289	2016/06/10	%5,71	2024/11/25ETIK ESZEDENTZIA	
10.	24293	ETXEKO LAGUNTZAILEA	189	2024/03/12	%62,85		
11.	14175	ETXEKO LAGUNTZAILEA	200	2018/12/20	%30		30 KM ASTEAN
12.	3405	ETXEKO LAGUNTZAILEA	289	2023/01/21	%8,57		
13.	21403	ETXEKO LAGUNTZAILEA	200	2022/08/17	%28,57		
14.	17403	ETXEKO LAGUNTZAILEA	289	2020/10/02	%94,28		
15.	3397	ETXEKO LAGUNTZAILEA	189	2000/10/17	%42,86	EC BAJA 2024/11/25ETIK	
16.	21147	ETXEKO LAGUNTZAILEA	189	2022/06/30	%64,28		
17.	24536	ETXEKO LAGUNTZAILEA	289	2024/04/29	%61,43		
18.	3400	ETXEKO LAGUNTZAILEA	189	2009/10/31	%100		
19.	3396	KOORDINATZAILEA	100	2025/02/10	%42,86		
20.	3194	ETXEKO LAGUNTZAILEA	289	2009/03/09	%40,71		
21.	20142	ETXEKO LAGUNTZAILEA	200	2022/06/01	%47,14		
22.	3395	ETXEKO LAGUNTZAILEA	200	2008/10/01	%74,28		
23.	16434	ETXEKO LAGUNTZAILEA	189	2020/01/29	%14,28		
24.	3412	ETXEKO LAGUNTZAILEA	189	2012/08/2012	%25,71		
25.	18704	ETXEKO LAGUNTZAILEA	289	2021/02/05	%42,86		
26.	24536	ETXEKO LAGUNTZAILEA	200	2024/04/29	%61,43		
27.	26413	ETXEKO LAGUNTZAILEA	200	2025/03/31	%18,57		
28.	26619	ETXEKO LAGUNTZAILEA	510	2025/05/25	%40		

Zerrenda hau 2025ko iarilaren 26an egina dago, beraz baliteke aldaketak egotea lizitazioaren egunera arte.

V. ERANSKINA.

HIZKUNTZA-ARLOKO KONPROMISO ARDURATSUAREN EREDUA

Lizitatzailearen datuak:

Izena: .....

Helbidea soziala: .....

IFK:……

Telefonoa: .....

Posta-elektronikoa: .....

Ordezkariaren datuak:

Izen-abizenak: .....

Helbidea: .....

NAN: …….....,

Nik, goian adierazitako lizitatzailearen ordezkari naizen honek **ONDORENGO KONPROMISOAK HARTZEN DITUT**:

Lehenengoa.- Udal bakoitzean kontratu honen xede den zerbitzura atxikiko diren etxez etxeko langileen % 50ek eta zerbitzuaren koordinatzaileak hizkuntza-gaitasun nahikoa izango dutela zerbitzua EAEko bi hizkuntza ofizialetako edozeinetan emateko.

Bigarrena.- Langile horiek, behar izanez gero, udalek deituko duten proban parte hartuko dutela, baldintza-agirietan eskatzen den euskara-maila egiaztatze aldera. Proba horretan, Europako Erreferentzia Markoaren B2 gaitasunaren pareko ahozko maila egiaztatu beharko dute.

Lekua, data eta sinadura

VI. ERANSKINA- EUSKARA MAILA EGIAZTATZEKO PROBETAN PARTE HARTZEKO ESKAERA EREDUA

Lizitatzailearen datuak:

Izena: .....

Helbidea soziala: .....

IFK: .....

Telefonoa: .....

Posta-elektronikoa: .....

Ordezkariaren datuak:

Izen-abizenak: .....

Helbidea: .....

NAN: .....

Nik, goian adierazitako lizitatzailearen ordezkari naizen honek, ONDORENGOA ESKATZEN DUT:

Lehenengoa.- Beheko zerrendan aipatzen diren pertsonek Eskoriatzako Udalak deitzen duen euskara-proban parte hartu ahal izatea, baldintza teknikoen agirian eskatzen den hizkuntza-maila egiaztatzeko:

-

-

Pertsona horiei deitu ahal izateko ondorengo pertsona izendatzen da harremanetarako:

Izena: .....

Helbide elektronikoa: .....

Lekua, data eta eskatzailearen sinadura

VII. ERANSKINA

ENPRESAK APLIKATUKO DITUEN NEURRIAK

Izena: .....

Helbidea soziala: .....

IFK: ……

Telefonoa: .....,

Posta-elektronikoa: .....

Ordezkariaren datuak:

Izen-abizenak: .....

Helbidea: .....

NAN: .....,

JAKINARAZTEN DU:

Enpresak aplikatu behar dituen kontziliazio neurriak honako hauek direla (X-a jarri):

- Adingabeak, mendekotasuna dutenak zaintzeagatik lanaldia murrizteko hobekuntzak.
- Ordaindu gabeko baimenak: Eszedentziak, soldatarik gabeko oporrak, soldatarik gabeko egunak.
- Ordaindutako baimenak zaintzarengatik: Ikastetxeko bilerak, aurreko eta ondorengo ahaideen gaixotasuna, mendetasuna duten pertsonak medikura laguntzea eta abar.
- Amatasun baimenak luzatzea.
- Ordutegiaren malgutasuna.

Enpresak aplikatu behar dituen hizkuntza normalizazio neurriak honako hauek direla (X-a jarri):

- Zerbitzuari atxikitako langileei ordutegi-malgutasuna ematea, euskara-ikastaroetara joan ahal izan daitezen.
- Zerbitzuari atxikitako langileen euskara-ikastaroetako matrikulazio kostuak ordaintzea.
- Langileek Euskaltegi batean euskara ikasten emandako orduak lanordutzat hartzea.

Lekua, data eta eskatzailearen sinadura

VIII. ERANSKINA

Izena: .....……

Helbidea soziala: .....……

IFK: ……

Telefonoa: .....,

Posta-elektronikoa: .....

Ordezkariaren datuak:

Izen-abizenak: .....……

Helbidea: .....……

NAN: .....,

JAKINARAZTEN DU:

Konpromisoa hartzen duela zerbitzura atxikitako langileek izaera mugagabeko kontratuak izango dituztela portzentaje honetan: % …….

Lekua, data eta eskatzailearen sinadura

eskoriatzako udala

Aretxabaletako Udala

IX. ERANSKINA ENPRESA HITZARMENA

Artículo 1. Partes concertantes.

El presente convenio colectivo se concierta entre la representación legal de la empresa Gizadi , la cual gestiona la Ayuda a Domicilio en Aretxabaleta y Eskoriatza y la representación legal de Gizadi.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en la empresa que dedica su actividad, en general, al cuidado y atención en su domicilio de personas mayores o que tengan limitada su autonomía.
El Servicio de Ayuda a Domicilio es un servicio comunitario de carácter social, que, mediante trabajadoras, preparadas y supervisadas, ayuda a nivel preventivo, educativo y asistencial a familias o personas con dificultades para mantener o restablecer su bienestar físico, social y afectivo, e intentar que puedan continuar viviendo en su hogar y/o entorno mientras sea posible y conveniente.

Igualmente, quedan afectadas por este Convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a los/as trabajadores/as adscritas al Servicio de Ayuda a Domicilio de Arexabaleta y Eskoriatza, siendo en la actualidad adjudicataria del servicio la Gizadi.

Artículo 4. Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 01 de enero del 2026, hasta el 31 de diciembre del 2028.

Concluida la duración pactada, el convenio quedará denunciado de manera automática.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 5. Garantía «ad personan». Condición más beneficiosa.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio vinieran disfrutando los/las trabajadores/as del servicio de ayuda a domicilio de Aretxabaleta y Eskoriatza.

Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria de Convenio.

Se crea entre las organizaciones firmantes una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo, siendo sus resoluciones vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones, archivando y registrándose los acuerdos adoptados.

Esta Comisión Mixta estará conformada por 2 personas por parte empleadora y otras dos en representación de ELA.

Cada una de las Organizaciones podrá contar con la asistencia de una persona asesora, si lo estima conveniente, teniendo el mismo voz pero no voto.
Las convocatorias de esta Comisión Mixta las efectuará en principio la persona designada como presidente o presidenta de la misma, o en su defecto por cualquiera de las partes, siendo la persona designada como Secretario/a de Actas la persona encargada de comunicar las decisiones.

Artículo 7. Clasificación del Personal, definición de categorías profesionales.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de conformidad con su titulación y en virtud de las tareas a realizar se clasificará en base a los siguientes grupos y subgrupos profesionales:

1. Personal Titulado Superior, mandos. Tituladas superiores.
2. Personal Titulado Medio. Coordinadora de servicios. Titulados medios.
3. Personal Técnico y Mandos

Intermedios. Auxiliar

Domiciliaria.

4. Personal Subalterno.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo, y, a reserva de los requisitos administrativos que haya de cumplimentar el Centro, no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si el volumen, las disposiciones legales vigentes no lo exigen, o las necesidades debidas a la actividad del centro no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento mismo en que cualquier persona trabajadora realice las funciones especificadas en la definición de una categoría determinada habrá de ser remunerado/a con la retribución propia de la misma, sin perjuicio de los demás derechos que pudieran corresponderle de conformidad con el presente Convenio o la Legislación Vigente.

Artículo 8. Funciones de las categorías profesionales.

La definición de las tareas a desarrollar por el personal será la recogida en el anexo VI que forma parte del presente Convenio Colectivo.
En el caso de discrepancias, en primera instancia será competencia de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo dictaminar al respecto, y en el caso de no alcanzar acuerdo, las partes podrán recurrir a las instancias oportunas.

CAPÍTULOII

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 9. Contratos de puesta a disposición. Empresas de Servicios. Empresas de Trabajo Temporal.

Gizadi no podrá volver a subcontratar a otra empresa de servicios, ni los servicios de una empresa de Trabajo Temporal para la realización de tareas adscritas al servicio de ayuda domiciliaria.

Artículo 10. Vacantes, nuevos puestos, promoción y ascensos.

Las plazas vacantes o de nueva creación que se originen en las empresas serán cubiertas según los criterios derivados de este Convenio.
Las plazas vacantes tanto definitivas como temporales, así como aquellas de nueva creación que se originen, serán cubiertas con los criterios que se exponen a continuación.

Como objetivo principal se marca el completar las jornadas de trabajo de la plantilla del centro por orden de antigüedad, independientemente del tipo de vacantes que se produzcan, frente a la nueva contratación, que solo se realizará como último recurso, en el caso de que todas las trabajadoras estén

ocupadas o rechacen la realización de dichas horas en las franjas horarias solicitadas.

Asignación de casos nuevos.

— Disposición para la ampliación de jornada: debe ser solicitada por escrito dicha voluntad. El personal presentará una solicitud indicando su voluntad para ampliar la jornada.

— Disponibilidad horaria en el momento en que se produzca el alta, que no solape con otros servicios que esté realizando en el momento. Se valorará el hacer los ajustes necesarios para la adecuación del caso a una de las trabajadoras de plantilla, frente a la nueva contratación.

— Formación específica por el tipo de perfil necesario para cubrir el servicio.

Los servicios serán continuados en aras de no producirse tiempo muertos entre servicio y servicio, siempre que sea posible.

Si entre servicio y servicio de mañana o de tarde hubiere un tiempo muerto de dos horas o más se computará media hora de trabajo efectivo y se abonará a precio de salario base.
Los servicios domésticos que se realicen el día de Nochebuena y Nochevieja la jornada de trabajo finalizará a las 12:00 del mediodía. El servicio que se presta de atención directa se hará a turnos y de forma rotativa.

Se considerarán también horas de trabajo efectivas aquellas que se dedican a la coordinación interna o externa, planificación, programación, preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes o memorias, reuniones, compra de materiales, vestuario o cualquier otra tarea análoga o necesaria para el buen funcionamiento de la intervención social.

De manera trimestral la coordinadora y la representante legal de las trabajadoras se reunirán para realizar un balance de la evaluación de las horas del personal auxiliar.

Artículo 11. Periodo de prueba.

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder según los Grupos:

II. Tituladas superiores y mandos: 3 meses.

III. Tituladas medias: 1 mes.

IV. Personal técnico y mandos intermedios: 15 días (Excepto responsables de equipo que será de 1 mes).

V. Subalternas: 14 días.

El periodo de prueba deberá ser pactado por escrito pudiendo, durante la vigencia del mismo, las partes contratantes resolver, de forma unilateral y libremente la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte a la trabajadora durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo, salvo que se acorde lo contrario entre las partes.

Artículo 12. Ceses en la empresa.

Las/os trabajadoras/es que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: a) Auxiliares y No cualificados: Quince días.

b) Personal Titulado Medio, Personal Técnico y Mandos Intermedios: Un mes.

c) Personal Titulado Superior, Mandos: Dos meses.

El documento en el cual una persona trabajadora declare voluntariamente terminada la relación laboral, y satisfechos sus derechos laborales estará a disposición de la delegada del personal, o sección sindical en el plazo de dos días laborables, salvo que la interesada se oponga.

La falta de preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de las comunicaciones efectuada por las personas trabajadoras.

CAPÍTULOIII

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS, VACACIONES Y SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Artículo 13. Tiempo de trabajo.

La jornada laboral anual será de 1592 horas.

Se establece una pausa reglamentaria por jornada diaria de una duración de 20 minutos, que será a todos los efectos tiempo de trabajo efectivo, entendiendo como jornada diaria aquella que sea de más de 5 horas continuadas. No se tendrá en cuenta a efectos de la duración ordinaria o normal el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 14. Calendario laboral.

El calendario laboral conteniendo la distribución total de la jornada laboral se establecerá en la empresa pactándose con la representación de los/las trabajadores/as, respetándose los criterios y normas establecidos en este Capítulo, para el primer trimestre del año. En él habrán de contemplarse para cada persona trabajadora las jornadas a trabajar, el turno, los descansos, y los períodos de vacaciones.

Artículo 15. Descansos mínimos.

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. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido.

Artículo 16. Trabajo en periodo nocturno.

Se entenderá por trabajo en período nocturno o en turno de noche el efectuado entre las diez de la noche y las siete de la mañana.

Artículo 17. Trabajo en sábado, domingo y festivo.

En caso de que se realizara, se entenderá por trabajo en sábado, domingo o festivo el efectuado entre las 22 horas del día de la víspera y las 22 horas del domingo o festivo.

Artículo 18. Practicabilidad de la jornada.

Excepto en aquellos casos en que la dedicación de la trabajadora sea singular y con un horario específicamente reducido por expresa decisión propia, todas las trabajadoras tendrán derecho preferente a computar la jornada anual máxima establecida en el art. 18.

Artículo 19. Trabajo a tiempo parcial.

La empresa en la medida de lo posible tratará de que la jornada mínima de los contratos a tiempo parcial sea de 25 horas semanales. En todo caso en aquellas ocasiones que por razones de servicio esto no sea posible, el mínimo será la jornada de contratación ligada al servicio de atención a la/s Persona/s Usuaria/s. Siempre que organizativamente sea posible, antes de realizar cualquier otro contrato se ampliará este hasta 25 horas semanales.

Artículo 20. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 31 días naturales ininterrumpidos. Si existe acuerdo entre las partes podrán disfrutarse en dos períodos.

Las trabajadoras podrán disfrutar las vacaciones en cualquier época del año, siendo el período preferente de disfrute entre junio y septiembre.

El comienzo y terminación de las vacaciones obrará dentro del año natural a que éstas correspondan.

Las vacaciones se fijarán antes del 31 de marzo.

En dichos días la retribución se calculará sobre la base de la media de la jornada de los tres meses naturales anteriores al mes en el que se disfruten las vacaciones.
Las vacaciones podrán ser disfrutadas en dos periodos. Si existe acuerdo entre las dos partes podrán disfrutarse en más periodos.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el trascurso del año se produzca la extinción de la relación laboral y aún no haya disfrutado o completado en su totalidad del periodo vacacional.

Se podrán elegir los días de disfrute, siempre y cuando se fije en calendario a principios del año natural de devengo y en el día señalado no se encuentren disfrutando de vacaciones o licencias simultáneamente el 25% del personal de su categoría profesional o perfil.

El sistema de reparto de vacaciones será el siguiente:

Se basará en la actual lista. Las nuevas trabajadoras se incorporarán al final de dicha lista.

— Se elegirán las vacaciones por orden de lista.

— Solo podrán coincidir tres personas a la vez.

— El reparto mensual se hará de la siguiente manera:

— Mes entero.

— Primera quincena.

— Segunda quincena.

Las vacaciones se podrán disfrutar de manera mensual o en dos quincenas.

El calendario de vacaciones deberá estar realizado en el primer trimestre del año y organizado de forma rotativa.
El comienzo y terminación de las vacaciones obrará dentro del año natural a que estas correspondan.

El inicio del periodo de vacaciones no puede coincidir con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas la vacaciones al día siguiente del descanso semanal.

Si el regreso de las vacaciones coincide con el día libre, este deberá respetarse reiniciándose el trabajo al día siguiente.
Cuando las vacaciones de la trabajadora coincidan con una situación de incapacidad temporal, podrá disfrutar de las mismas una vez incorporada.

Artículo 21.- Horas extraordinarias.

La realización de jornada laborales superiores a las establecidas en los calendarios laborables es una práctica que no puede mantenerse como habitual, salvo las vinculadas a las necesidades urgentes del servicio.

Cada hora de trabajo que sobrepase la jornada ordinaria se compensará con tiempo de descanso, a razón de 1,75 por hora trabajada normal y de 2,00 por hora trabajada cuando resulte nocturna, festiva o en sábado. El descanso, deberá disfrutarse dentro de los 30 días a partir de la realización de las mismas a elección de la trabajadora.

Suspensión del servicio.

- Cuando se suspenda el servicio sin previo aviso se computarán dichas horas previstas en el calendario como horas efectivas de trabajo.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

Artículo 22. Forma de pago y recibo de salarios.

Las trabajadoras 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, entre el último día del mes y el día cinco del mes siguiente.

Artículo 23. Anticipos.

Se concederán anticipos ordinarios, sin interés alguno, de hasta el 100% del salario líquido mensual devengado, que se harán efectivos en el plazo máximo de siete días desde la fecha de concesión, siempre y cuando la organización interna de la empresa lo permita.

Artículo 24. Incrementos salariales. Conceptos salariales.

—Incrementos salariales:

Los salarios se incrementarán de la siguiente forma mientras dure la vigencia de dicho convenio. Los incrementos se aplicarán en todos los conceptos.

- 2026: 4% desde el 1 de enero del 2026 en todos los conceptos.
- 2027: 4% a partir de enero del 2027 en todos los conceptos.
- 2028: 4% a partir de enero del 2028 en todos los conceptos.

ANEXO II

Es la parte de la retribución mensual del personal fijada para su grupo y categoría profesional, en las cuantías establecidas en el anexo I.

—**Pagas extras**:

Se abonarán dos pagas extras, con devengo semestral, equivalentes al salario base mensual mas la antigüedad correspondiente en cada caso; que se abonarán en julio y en diciembre entre los días 15 y 20. Para su cálculo se tendrá en cuenta la media de la jornada de los tres meses naturales anteriores al mes de abono de cada gratificación extraordinaria (para gratificación de julio: abril, mayo y junio; y para la gratificación de diciembre: septiembre, octubre y noviembre).

—Plus de antigüedad: complemento personal por cada tres años de trabajo. Se abonará con la cuantía recogida en la tabla salarial anexa.

—Plus nocturnidad:

Las horas trabajadas en período nocturno tendrán una retribución específica con un incremento sobre el salario base de un 25%. La trabajadora de turno fijo de noche elegirá entre incrementar un 25% su salario o reducir su jornada en el mismo porcentaje.

—Plus por trabajo domingo y/o Festivo: se consideran festivos todos los domingos y festivos. El plus por festivo será el que se recoge en la tabla salarial anexa.
Por su especial significado se considerarán festivos especiales Navidad y Año Nuevo. El personal que preste sus servicios desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de la noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, serán abonadas al doble del valor hora por hora efectivamente trabajada.

Quien trabaje el día de Navidad no lo hará el de Año Nuevo y viceversa.

Artículo 25. *Dietas, gastos de desplazamiento y kilometrajes.*

El personal que por orden de la Empresa tenga que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en que radica la empresa o

establecimiento y que les impida efectuar comida o pernoctaciones en su domicilio percibirán las indemnizaciones siguientes:

Desayuno; 4 €.

Comida: 18 €.

Cena: 12 €.

El personal que venga obligado a utilizar su vehículo para el trabajo será indemnizado con 0,36 / km. en coche o en moto.

CAPÍTULOV

LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 26. Licencias retribuidas en general.

El personal, avisando siempre que sea posible con antelación y debida justificación, tendrá derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que establece en el presente artículo.

Todas las licencias habrán que disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante. En todas ellas se entenderán como cónyuge todas las parejas que acrediten el registro de parejas de hecho. a) Por matrimonio: 20 días naturales.

Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite certificación de registro de parejas de hecho. b)

Por fallecimiento:

b.1. De cónyuge o hijos/as: 5 días naturales.

b.2. De padre/madre o hermanos/as: 3 días laborables.

b.3. De nietos/as, abuelos/as, padres/madres políticas, hermanos/as políticas o hijos/as políticos: 2 días.

c) *Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización: 5 días. Se incluye el cuidado de cualquier persona que conviva con la persona trabajadora. (BOE 29 de junio 2023)*

1. Del cónyuge e hijos/as: 5 días laborables.

2. De padres/madres y hermanos/as: 5 días laborables.

3. De nietos/as, abuelos/as, padres/madres políticas, hermanos/as políticos o hijos/as políticos: 5 días.

En los casos b.1, b.2, c.1,c.2 y c.3 (para padres/madres políticos), si hubiese desplazamiento superior a 200 km, e inferior a 500 km, la licencia se ampliará

en un día natural y si fuera superior a 500 km, la licencia se ampliará a dos días naturales. Por su parte en los casos b.3 y c.3 (para el resto de familiares), si hubiese desplazamiento superior a 500 km, la licencia se ampliará en un día natural no retribuido.

d) Por Consultas médicas: El personal tendrá derecho por el tiempo necesario a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por la facultativa o el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

   En los demás casos, como asistencia a consulta de médica o médico de cabecera de la Seguridad social (medicina general) o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas anuales, que deberán ser justificadas.

   Dentro de este límite conjunto de 16 horas al año, se considerarán las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia de cónyuge, hijas o hijos menores de 15 años y madre o padre.
   Asimismo, se disfrutará de 15 días al año para el tratamiento de fecundación dentro de la Seguridad Social.

e) Por Traslado del Domicilio habitual: 1 día natural.

f) Por matrimonio, comunión o bautizo de padres/madres, hermanos/as o hijos/as: 1 día natural.

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre y cuando no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

   h).-Nuevo permiso por razones justificadas de urgencia familiar.

   (BOE 29 junio 2023) i).- Nuevo permiso parental de 8 semanas

   NO retribuido. (BOE 29 junio 2023)

   j)- Equiparación de derechos de parejas de hecho y de cónyuges. (BOE 29 junio 2023)

Artículo 27. Licencias retribuidas para cursos de actualización, perfeccionamiento y reciclaje.

—Cursos de perfeccionamiento:

Los cursos de perfeccionamiento podrán ser propuestos tanto por la empresa como por las personas trabajadoras y serán de libre aceptación, siempre vinculados al servicio de ayuda a domicilio.

Licencias para exámenes:

La empresa que tenga a su servicio personas trabajadoras que realicen estudios para la obtención de un título profesional, siempre vinculados al servicio de ayuda a domicilio, concederán a los mismos, sin perjuicio de su retribución, las licencias necesarias para que puedan concurrir a los exámenes de convocatoria oficial, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula de tales estudios y la justificación, asimismo, de haber asistido a los exámenes. La duración de las licencias será de 1 día por examen, pudiendo ampliarse a tres días naturales si hubiera desplazamiento superior a 200 km.

Queda fuera de este articulo el actual proceso de homologación.

Artículo 28. Licencias no retribuidas.

Todo el personal podrá solicitar hasta 30 días de permiso, sin sueldo, por año, que deberá serle concedido si la petición se hace con un preaviso de 7 días y siempre que no esté disfrutando simultáneamente de este tipo de permiso más del 5% del personal. Si el permiso es por un período inferior a los 5 días el descuento solo afectará a la parte proporcional de la nómina del mes, en el caso de que superara este plazo el descuento afectará a la parte proporcional de pagas extras y/o vacaciones.

Artículo 28. Lactancia, posibilidad de acumular.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o por dos semanas más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del período de licencia maternal.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección Empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Artículo 29. Licencia por adopción o acogimiento.

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años o de menores mayores de 6 años cuando se trate de menores con disfunción funcional 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 trabajadora, 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 períodos 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 las trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

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

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

Artículo 30. Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

a) La reducción de jornada por guarda legal, se ampliará hasta que el/la menor cumpla 12 años.

b) El personal que se acoja a la reducción por guarda legal por menor o personas dependientes, tendrá derecho a acumular las jornadas reducidas en jornadas completas. La acumulación podrá hacerse por semanas o meses.

EXCEDENCIAS

Artículo 31. Excedencias voluntarias y forzosas.

1. Por cuidado de hijas y familiares.

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a asistencia a cursos de formación profesional (deberá ser convocado por la empresa) especialmente con ocasión de su reincorporación. La excedencia será con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo.

2. Excedencias voluntarias:

El o la trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La persona trabajadora que habiendo solicitado una excedencia inicial, sea cual sea su naturaleza y causa, inferior al período máximo, tendrá derecho a una o varias prórrogas de manera automática hasta el tope máximo establecido para cada tipo de excedencias, comunicando dicha prórroga al menos con una antelación de 7 días naturales a la finalización de período inicial.

CAPÍTULOVI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 32. Seguridad y salud laboral.

La Dirección de la empresa y las/os trabajadoras/res asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, pacto, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.
Se realizará un Plan bianual que será aprobado por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en el que se recogerán las líneas de actuación para dicho período.

Objetivos Generales que se persiguen con la adopción de este sistema son:

— Integrar la Seguridad y Salud Laboral en el sistema productivo mediante la participación de todos los estamentos de la Empresa: Dirección, Mandos, Trabajadoras y Representantes Sindicales.

— Reducir el número de accidentes laborales, enfermedades profesionales y daños materiales, combatiendo los riesgos en origen.

— Mejorar las condiciones de trabajo de las secciones y de los puestos específicos, sustituyendo lo peligroso, por lo que entrañe poco o ningún peligro.

— Concienciar, sensibilizar y mentalizar a todas las trabajadoras en los aspectos de Seguridad y Salud Laboral.

Además de asumir la Dirección y Trabajadoras, los derechos y obligaciones que dimanan de la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral, serán temas específicos y concretos de:

• La Dirección:

* Impulsar y exigir el cumplimiento del Plan de seguridad y sus objetivos y establecer las políticas generales en materia de Seguridad y Salud Laboral, así como las inversiones para su consecución.

  • Presidir las reuniones Ordinarias y extraordinarias del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

  • Adoptar las medidas necesarias para asegurar el logro de los objetivos fijados.

• Los mandos:

  • Supervisar la accidentalidad de sus respectivos Talleres o Secciones, creando las condiciones necesarias para un desarrollo eficaz y permanente de la Seguridad y Salud Laboral.

  • Impulsar y supervisar el cumplimiento y correcta ejecución de los siguientes puntos:

— Informes y análisis de Accidentes / Incidentes.

— Inspecciones de Riesgos y Puntos Críticos.

— Establecimiento gradual de las Prácticas Operativas.

— Mejora de condiciones de trabajo en los Talleres y Secciones.

— Recoger, tramitar y / o solucionar los riesgos detectados.

— Supervisar el cumplimiento de la normativa e instrucciones en materia de Seguridad y Salud Laboral.

— Dar las debidas instrucciones a las trabajadoras en materia de Seguridad y Salud Laboral.

— Transmitir a las operarias hábitos de Seguridad (con formación incluida) y exigir su cumplimiento.

• Las Trabajadoras:

Adquirir conciencia de los hábitos de Seguridad para la ejecución de sus labores. Cumplir las instrucciones y normativas de Seguridad y Salud Laboral y colaborar activamente en el planteamiento y solución de los problemas que afectan a esta materia.

Las Delegadas de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.
Podrán ser los delegadas electos entre los representantes legales, o por los mismos entre cualquier miembro de la plantilla en cuyo caso contarán con las mismas garantías que si fueran entre los electos.

La Dirección de la empresa facilitará a las Delegadas de prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así como, los permisos retribuidos para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral, que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en la materia (art. 37.2 de la Ley 31/ 1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales al que esté afiliada la delegada de Prevención.

* El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31 / 1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el propio Presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación de las trabajadoras en dicho Comité.

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su caso, se entenderá que los miembros designados por la empresa disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de representantes designados por el personal.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a las delegadas de las Secciones Sindicales de Empresa.

* Para el desarrollo de una correcta actividad preventiva es necesario crear un mecanismo de control eficaz de la gestión preventiva dentro de la empresa. Así, la representación legal de las trabajadoras tendrán derecho a participar en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales como servicios de prevención o los propios servicios de prevención de la empresa según sea el caso.

Las actuaciones de las Mutuas como Servicios de Prevención, deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo, que precise en funciones de los tipos de riesgo, y específicamente (art. 31 LPRL) en la vigilancia de la salud de las trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 33. Mutuas, gestión de incapacidades temporales.

La empresa informará a la Representación Legal de las trabajadoras de la MATEP.

Artículo 34. Reconocimientos médicos.

La empresa está obligada a ofrecer el reconocimiento médico anual para su personal y a entregar el informe médico resultante de dicho reconocimiento. La empresa deberá solicitar su realización, dentro del primer

trimestre de cada año.

CAPÍTULOVII

DE LOS DERECHOS DE SINDICACIÓN, REPRESENTACIÓN Y REUNIÓN DE LAS TRABAJADORAS

Artículo 35. Del derecho de sindicación.

Las trabajadoras tienen derecho a sindicarse libremente, en defensa y promoción de sus intereses profesionales, económicos y sociales, a las Centrales Sindicales legalmente constituidas; en ese sentido, las trabajadoras de una Empresa afiliadas a una Central Sindical podrán constituir una Sección Sindical que tendrá plena independencia de actuación ante la Empresa. La constitución de la Sección Sindical habrá de notificarse a la dirección de la Empresa.

Ninguna trabajadora podrá ser discriminada en razón a su afiliación sindical.

Artículo 36. Del derecho de representación.

Las Delegadas de Personal tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones, además de los reseñados en el artículo 64 del ET:

a) Ser informados, previamente, de todas las sanciones impuestas en su empresa por faltas graves y muy graves.

b) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

c) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y ocupación, y también el resto de los pactos, condiciones y usos del empresario en vigor, formulando, si es necesario, las acciones legales pertinentes ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.

d) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el ejercicio del trabajo en la empresa con las particularidades que prevé en este sentido el artículo 19 del Estatuto de las Trabajadoras.

Garantías de las representantes del personal: Además de las garantías que previenen los apartados a), b), c) y d) del artículo 68 del Estatuto de las Trabajadoras, las representantes del personal tendrán de un crédito de 40 horas sindicales mensuales retribuidas.

La utilización del crédito tendrá dedicación preferente con la única limitación de la obligación de comunicar, previamente, su inicio y también la incorporación al trabajo en el momento de producirse.
El crédito de horas mensuales retribuidas para los/as representantes podrá acumularse en una o diversas Delegadas, deberá ser comunicado con la antelación suficiente.

Asimismo, se facilitarán tablones de anuncios para que, bajo la responsabilidad de las representantes sindicales, se coloquen aquellos avisos y comunicaciones que haya que efectuar y se crean pertinentes. Los antedichos tablones se distribuirán en los puntos y lugares visibles para permitir que la información llegue fácilmente al personal.

Secciones sindicales: La empresa respetará los derechos del personal a sindicarse libremente. Permitirá que el personal afiliado a un sindicato pueda celebrar reuniones, recoger cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal.

No podrá condicionar la ocupación de un personal el hecho de que esté o no afiliado/a o renuncie a su afiliación sindical y tampoco podrá incomodarle o perjudicarle de ninguna otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

En la empresa habrá tablones de anuncios en los que los sindicatos implantados podrán insertar sus comunicaciones.

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales en la empresa o agrupaciones provinciales (entendiéndose que tienen esta consideración los que figuran como tales en los procesos electorales).

La representación de las secciones sindicales será ejercida por un/a Delegada sindical, que deberá ser personal en activo de la empresa respectiva.

La función de la Delegada sindical será la de defender los intereses del sindicato o confederación a la que representa y de sus afiliados/as en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato o confederación y la empresa, de acuerdo con las funciones reflejadas en la LOLS. A requerimiento del Delegada sindical, la empresa descontará en la nómina mensual del personal el importe de la cuota sindical correspondiente y con la autorización previa del personal.

La empresa y las organizaciones sindicales más representativas podrán acordar sistemas que permitan la realización de las tareas sindicales en favor de un determinado número de personal que pertenezca a alguna de las organizaciones citadas.

Las Delegadas sindicales gozarán de los mismos derechos y garantías que las Delegadas de Personal, salvo el crédito horario que será el siguiente:
El crédito de horas sindical para las delegadas de las secciones sindicales será:

— Para la empresa de hasta 100 trabajadoras 10 horas.

— Mesas Negociadoras: El personal que participe en las Comisiones, Paritaria o Negociadora del Convenio les será concedido permiso retribuido con el fin de facilitarles su labor negociadora y durante el transcurso de las antedichas negociaciones.

Artículo 37. Del derecho de reunión.

1. El personal de una empresa tienen derecho a reunirse en Asamblea, fuera de las horas de trabajo y con derecho a remuneración por un máximo de 15 horas anuales. Las asambleas serán convocadas y presididas por las/os delegadas/os de personal, comunicando la fecha y el Orden del Día a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

2. Así mismo, los miembros de una Sección Sindical tienen derecho a hacer reuniones o asambleas, dentro de las horas de trabajo salvo pacto en contrario y con derecho a remuneración en todo caso, por un máximo de 8 horas anuales. Las reuniones o asambleas serán convocadas y presididas por las Delegadas Sindicales, que comunicarán la fecha y el Orden del Día a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

CAPÍTULO VIII

MEJORAS SOCIALES

Artículo 38. Salario asegurado en situación de I.T.

La trabajadora o el trabajador tendrá derecho a percibir el 100 % de la Base Reguladora del mes anterior a la baja, duran te la 1.ª situación de I.T. del año. A partir de la 2.ª baja anual (excepto por accidente laboral y enfermedad profesional) la trabajadora o el trabajador percibirá como mínimo el 75 % de la Base Reguladora del mes anterior a la baja. En caso de IT por accidente de trabajo, incluido in itinere y enfermedad profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja desde el primer día hasta la finalización de la misma.

Artículo 39. Ropa de trabajo y calzado.

La empresa proveerá a su personal, con carácter obligatorio, de los uniformes, ropa y calzado adecuados, así como guantes, mascarillas y otros elementos, para la correcta realización de su trabajo, tanto a nivel de seguridad, salud, comodidad, etc.

Se facilitará los uniformes necesarios para el desempeño de las tareas, incluyendo una prenda de abrigo, (siempre y cuando estén obligados a salir al exterior) y un par de calzado al año, cada vez que por su uso en el trabajo, fuera precisa la renovación de cualquier prenda. Será opción del/la trabajador/a elegir entre el calzado, o que proporciona la empresa o la empresa abonará el importe del coste del mismo (coste del calzado de la Empresa).

Queda prohibida su utilización fuera de las horas de trabajo y será obligatoria su devolución al finalizar la relación laboral.

Artículo 40. Seguro de responsabilidad civil.

Las personas afectadas por el presente convenio colectivo podrán solicitar a la empresa su adhesión de forma fehaciente a una póliza con Cobertura de Responsabilidad civil.

La empresa afectada se adherirá, en su caso de existir solicitudes de adhesión por parte de la plantilla afectada por el presente convenio colectivo, a dicha póliza y notificaran 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.

En extracto, las garantías de la póliza reseñada serán las siguientes:

Responsabilidad Civil: En que pueda incurrir los asegurados con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa criminal y exclusión de riesgos que puedan ser asegurados por el

Ramo de Automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

Prestación máxima por siniestro 30.000 €.

Pólizas de Seguros. Las cuantías de los capitales asegurados son las siguientes:

— Muerte por accidente de trabajo: 12.618,70 €.

— Incapacidad Permanente absoluta derivada de accidente de cualquier clase: 17.668,16 €.

— Incapacidad Permanente total derivada de accidente de cualquier clase: 12.618,70 €. Las personas afectadas tendrán que solicitar de forma fehaciente adherirse a la póliza.

CAPÍTULO X

FORMACIÓN

Artículo 41. Formación profesional continua.

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de las/os trabajadoras/es y el acceso de todas ellas a la misma.

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:

1. 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 que hayan de participar en las mismas.

2. La empresa, se compromete a informar a la representación Sindical, con carácter previo, a la presentación del plan de formación de todos los elementos que integran el plan de formación y que están recogidos en la convocatoria de ayudas a la formación continua cada año.

3. Así mismo, 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.

4. Dicha Comisión determinará las condiciones para poder facilitar a todas las trabajadoras la participación a las acciones formativas, tales como licencias,

preferencia a elegir turno de trabajo etc., así como cualquier tipo de compensación para motivar a la formación.

CAPÍTULO XI

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 42. Régimen disciplinario.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al personal, indicando la fecha y hechos que las motivaron. Se remitirá copia de la misma a los Delegadas de personal, miembros del Comité de empresa o Delegada sindical.

* Reducción de sanciones:

El Titular de la empresa, tras contraste con la representación legal de la plantilla o a petición de la misma, teniendo en cuenta las circunstancias que concurren en el hecho y la conducta ulterior del personal podrá reducir las sanciones por faltas leves, graves y muy graves, de acuerdo con la legislación vigente.

* Faltas:

El personal podrá ser sancionadas/os por la empresa, en virtud de incumplimiento laboral, con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este artículo. A) Faltas leves:

1. El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
2. Hasta 3 faltas de puntualidad, de entre diez y veinte minutos de retraso, al inicio de la jornada laboral dentro de un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio por breve tiempo durante la jornada sin causa justificada.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.
6. Alterar sin autorización de coordinación los horarios de los servicios contemplados en los partes de trabajo.
7. Fumar durante la presentación del servicio.
8. La falta de asistencia al trabajo de un día, sin causa justificada.

B)Faltas graves:

1. 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.
2. El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
3. No comunicar la ausencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. Más de 3 faltas de puntualidad superior a veinte minutos al inicio de la jornada laboral, dentro de un mes natural.
5. La falta de asistencia al trabajo dos o tres días, sin causa justificada dentro de un mes natural.
6. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo, así como la falta de respeto debido, tanto a los mandos, como a compañeros/as y usuarios.
7. Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de las llaves del hogar del usuario.
8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
9. El empleo de tiempo, uniformes o materiales de la empresa en cuestiones ajenas o beneficio propio.
10. Hacer desaparecer uniformes o materiales de la empresa, así como propiedades del usuario.
11. No poner en conocimiento de la empresa lo antes posible, la no realización de un servicio de usuario.
12. La reincidencia en la Comisión de faltas leves aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

C)Faltas muy graves:

1. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes o más seis días en un período de tres meses.
2. Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
3. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros/as de trabajo, usuarios o a la empresa, durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

4. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
5. La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el cumplimiento del trabajo que repercuta gravemente en el mismo.
6. Los malos tratos de palabra o de obra a compañeros/as, superiores, personal a su cargo y usuarios.
7. La participación directa o indirecta en la Comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales, en la prestación normal del servicio.
8. Abandonar el trabajo de forma injustificada.
9. Riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo, mandos o con los usuarios a los que presten el servicio.
10. Competencia desleal.
11. Exigir, pedir o aceptar remuneración de terceros.
12. Acoso sexual.
13. La reincidencia en la falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

* Sanciones:

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

— Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Descuento proporcional de las retribuciones al tiempo real debajo de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

— Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificadas.

— Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a

tres meses. Despido.

* Tramitación y prescripción.

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la Delegada de Personal en las graves y muy graves.
Es absolutamente indispensable la tramitación de expediente contradictorio para la imposición de las sanciones, cualquiera que fuera su gravedad, cuando se trate de Delegadas de Personal o Delegadas Sindicales, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aun se hallan en período reglamentado de garantías.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

* Infracciones de empresa.

Son infracciones laborales de la empresa las acciones u omisiones contrarias a las disposiciones legales en materia de trabajo, al Convenio Colectivo, y demás normas de aplicación. Se sancionará la obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y de los derechos judiciales.

Se tramitarán de acuerdo con la normativa vigente.

Las omisiones o acciones cometidas por los Titulares de la empresa, que sean contrarias a lo dispuesto en este Convenio y demás disposiciones legales, serán consideradas como infracción laboral.

El personal contratado, a través de los Delegadas de personal, Delegada sindical o Comité de empresa, tratará en primera instancia de corregir la supuesta infracción apelando al Titular del centro.

Si en el plazo de diez días, desde la notificación al Titular, no hubiese recibido solución, o ésta no fuese satisfactoria para el reclamante, podrá incoar expediente ante la Comisión Interpretativa Mixta, la cual, en el plazo máximo de veinte días a la recepción del mismo, emitirá dictamen.

Cualquiera de las partes podrá apelar al dictamen de la Inspección de trabajo o Delegación territorial de trabajo.
En todo caso se estará a lo previsto en las

disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO XII

SUBROGACIÓN DE PERSONAL

Artículo 43. Adscripción del personal.

Con el fin de mantener la estabilidad del personal afectado por el presente Convenio Colectivo en términos de empleo, conseguir la profesionalización

del sector de ayuda a domicilio y evitar en la medida de lo posible la proliferación de contenciosos, ambas partes consideran oportuno reflejar en el texto del convenio la regulación que rige en materia de Adscripción del personal en las empresas, centros y servicios afectados por el ámbito funcional del convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal que se transcribe literalmente:

«1. Al término de la concesión de una contrata, el personal adscrito a la empresa saliente, de manera exclusiva en dicha contrata, pasará a estar adscrito a la nueva empresa titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones que tuvieran reconocidos en su anterior empresa, debiendo entregar al personal un documento en el que se refleje el reconocimiento de los derechos de su anterior empresa, con mención expresa al menos a la antigüedad y categoría, dentro de los 30 días siguientes a la subrogación.

En este sentido, y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo precedente, para que el personal adscrito a la empresa saliente sea subrogado, deberá concurrir alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que vengan prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de 3 meses, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

b) Personal que, en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en suspensión del contrato con derecho de reincorporación (con enfermedad, accidentados/as, en excedencia, baja maternal, etc.) y que reúna con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Personal que con contrato de sustitución, supla a alguno del personal mencionado en los apartados a) y b).

d) Personal de nuevo ingreso que, por exigencias de la empresa o entidad contratante, se haya incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los últimos 90 días.

La empresa cesante deberá comunicar al personal afectado la perdida de la adjudicación de los servicios, así como el nombre de la nueva empresa adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento de dichas circunstancias.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa saliente a la empresa entrante, con una antelación mínima de 15 días naturales antes de la fecha del término de su contrata o en el plazo de los 3 días hábiles siguientes a la fecha desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si ésta fuera posterior, la documentación siguiente:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.

b) Certificación en la que se haga constar, en relación a la totalidad del personal de plantilla a subrogar, lo siguiente:

Apelli

dos y

nomb

re.

D.N.I

Domicilio.

N.º de la

seguridad

social. Tipo de

contrato.

Antig

üeda

d.

Jorna

da y

horari

o.

Fecha de disfrute de las vacaciones.

Conceptos retributivos no incluidos

en convenio. Otras condiciones y

pactos.

Fotocopias de las nóminas, TC1 y TC2, de los últimos siete meses de la totalidad del personal a subrogar.

c) Fotocopia de los contratos de trabajo.

d) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, incapacidad temporal, baja maternal y paternal, interinidad o sustitución análoga del personal que, encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

e) En cualquier caso, el contrato de trabajo entre la empresa saliente y el personal sólo se extingue en el momento que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

f) En caso de subrogación de representantes del personal durante su mandato (tanto del comité de empresa, como delegados/as de personal o de la sección sindical), la empresa entrante respetará las garantías sindicales establecidas en el presente convenio y demás legislación vigente.
Las personas que hubieran sido elegidas en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación, mantendrán su condición de representantes del personal a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria, siempre que el número total de representantes del personal no exceda del que pudiera corresponder por la plantilla.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a los 2 meses; dicho personal con todos sus derechos se adscribirá a la nueva empresa.

Tampoco desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo por un período no superior a 6 meses, siempre que se acredite que el servicio se hubiese reiniciado con la misma u otra empresa.

Las empresas entrante y saliente respetarán siempre el calendario vacacional, concediéndose el disfrute total del período de vacaciones tal y como esté asignado en dicho calendario y con independencia de la parte proporcional de vacaciones que se haya devengado en cada empresa.

En el supuesto de que se produzca la subrogación una vez comenzado el año natural, la empresa entrante y la saliente realizarán las compensaciones económicas necesarias para el cumplimiento de lo anterior.

Caso de que no se produjera acuerdo entre ambas empresas en la compensación económica, la empresa en cuyo seno se haya disfrutado el período vacacional completo descontará en la nómina de trabajador o trabajadora o, en su caso, en la liquidación la cantidad correspondiente al período devengado en la otra empresa; la empresa en cuyo seno no se disfruten vacaciones abonará al personal la parte proporcional de vacaciones que le corresponda junto con la liquidación o en la primera nómina, según el caso.

En los casos de falta de acuerdo, la empresa que no haya cotizado a la seguridad social el período correspondiente a las vacaciones devengadas vendrá obligada a abonar a la otra empresa la cantidad correspondiente a dichas cotizaciones.

De la efectiva compensación económica entre las empresas se entregará copia a la representación unitaria o sindical del personal, a la asociación empresarial y a la comisión paritaria del convenio.
El personal percibirá de la empresa cesante la liquidación de los haberes y partes proporcionales de gratificaciones que le pudieran corresponder.

El mecanismo de subrogación, definido en el presente artículo operará automáticamente con independencia del tipo de personalidad de la empresa de que se trate, ya sea física, jurídica o de cualquier clase.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes que vincula: empresa o entidad pública cesante y nueva adjudicataria.

g) La adjudicataria saliente tendrá la facultad de acordar libremente con las personas afectadas por la subrogación la permanencia en su plantilla, sin que ello genere a la adjudicataria entrante la obligación de asumir el vínculo con un personal diferente.»
La finalidad de este precepto no es la de establecer obligaciones que excedan del ámbito de aplicación de este convenio, sino recordar los derechos que asisten a las trabajadoras que se encuentran en el ámbito funcional de este convenio, así como el compromiso de las partes firmantes de este convenio con la vigilancia del cumplimiento de estas reglas, en lo que a ellas respecta.

CAPÍTULO XIII

SOLUCIÓN CONFLICTOS LABORALES (PRECO)

Artículo 44. Resolución conflictos colectivos. Preco.

Los firmantes de este convenio consideran que todos los procedimientos del Preco deben de ser utilizados con preferencia a cualesquiera a otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales y empresariales, y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

En consecuencia, los negociadores de este convenio colectivo se obligan a concurrir a la mediación del Preco cuando se produzcan conflictos colectivos y este procedimiento de mediación haya sido instado por la mayoría de una de las dos partes. En los conflictos de interpretación y aplicación del convenio o

pacto colectivo, conforme a lo estipulado en el Preco, previamente se deberá acudir a la Comisión Mixta del Convenio.

Artículo 45. Inaplicación salarial.

Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de los trabajadores. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. De producirse acuerdo en las negociaciones de desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria. En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos.

(Preco) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes».

Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos-ORPRICCE, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo mayoritario de ambas partes negociadoras.

ANEXO I

Tabla salarial

Tablas salariales.

	2025	2026 4%	2027 4%	2028 4%
Oinarrizko soldata	**12,63**	**13,13**	**13,65**	**14,19**
Antzinatasuna	**0,34**	**0,35**	**0,36**	**0,37**
Desplazamendua	**1,7**	**1,76**	**1,83**	**1,9**
Jai eguna	**17,32**	**18,01**	**18,73**	**19,47**
Oinarrizko soldata/Hilabetea	**1827,9**	**1900,17**	**1975,42**	**2053,57**

ANEXO II

1. Personal Titulado Superior, mandos.

* Tituladas superiores.

Son todas aquellas personas contratadas, que se le exija, para una función determinada la titulación correspondiente al grado superior.

* Coordinador/a de servicios.

Es el personal, con titulación y/o formación social, cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio de ayuda a domicilio además de seguimiento del trabajo de Auxiliar de Ayuda a Domicilio, para conseguir una buena calidad de dicho servicio y que es desempeñado preferentemente por Diplomados en Trabajo Social. Habrá de desarrollar las siguientes funciones:

a) Coordinación del trabajo con cada Auxiliar de forma individual y grupal.

b) Seguimiento y valoración del trabajo del Auxiliar mediante visitas a domicilio de los casos que atienda.

c) Coordinación periódica con el tiempo responsable del servicio de ayuda a domicilio y con otros profesionales.

d) Organización y supervisión del trabajo del Ayudante de Coordinación.

e) La elaboración y entrega de los partes de trabajo al Auxiliar.

f) Participación en la formación continuada de Auxiliares y diseño de cursos en materia de servicios sociales, en la medida que se establezcan en los planes de formación de las respectivas empresa y del sector.

g) Otras funciones análogas, de acuerdo con su categoría profesional y con las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de las entidades o personas físicas con que se contrate.

* Titulación media.

Son todas aquellas personas contratadas, que se le exija, para una función determinada la titulación correspondiente al grado medio.

2. Personal Técnico y Mandos Intermedios.

* Responsable de equipo.

Es aquella que realizando las funciones específicas de su categoría tiene, además, la responsabilidad de un equipo de trabajadoras. Durante la jornada laboral que a tal efecto determine la dirección de la Empresa, ejercerá funciones específicas de control, coordinación y supervisión.

* Auxiliar Domiciliaria.

Se entenderá por ayuda a domicilio la realización, en el domicilio de la persona usuaria de tareas de atención doméstica y de cuidado personal, con el fin de mejorar la calidad de vida en el hogar.

En concreto, se consideraran incluidas en este servicio las siguientes actuaciones:

1. Actuaciones de apoyo doméstico.

a) Relacionadas con la alimentación:

—Apoyo en la prestación de comidas.

—Compra de alimentos.

b) Relacionadas con el vestido:

—Apoyo en el lavado de ropa en el domicilio.

—Repaso de ropa.

—Clasificación de ropa.

—Planchado de ropa en el domicilio.

—Apoyo en la compra de la ropa.

c) Relacionadas con el mantenimiento de la vivienda:

—Limpieza y mantenimiento de la vivienda, no incluyendo la realización de grandes limpiezas generales.

—Hacer la cama.

—Limpiezas extraordinarias del hogar.

—Limpieza de espacios pertenecientes a la comunidad de propietarios.

2. Actuaciones de apoyo personal.

Se considerarán actuaciones de apoyo personal en actividades básicas de la vida diaria:

—El aseo e higiene personal, incluido el cambio de ropa personal y cama.

—La ayuda para levantarse, acostarse e incorporarse del asiento.

—Ayuda en el vestir y en el comer.

—Control y seguimiento de la administración de la medicación oral, señalada por el medico.

—Apoyo en la movilidad dentro del hogar.

—El acompañamiento fuera del hogar en gestiones de carácter personal: Bancarias, de saludo, tramitación de recursos, solicitud y entrega de documentación, etc.

—Acompañamiento en traslados fuera del hogar, pero siempre en el entorno domiciliario: Guarderías, centros escolares, transporte, centros de servicios especializados, etc.

—Servicio de compañía y paseos, siempre y cuando esté incluido en pliego de condiciones del servicio objeto del contrato.

3. Otras actuaciones complementarias o excepcionales.

—Limpiezas generales en domicilios con graves problemas de higiene, previo al establecimiento del servicio normalizado.
—Vaciado y limpieza de domicilios con graves problemas de higiene y salubridad en colaboración con la autoridad sanitaria.

—Otros servicios, siempre que sean expresamente autorizados por la Dirección / Jefatura municipal de Bienestar Social o por los servicios sociales municipales.
Se considerarán actuaciones excluidas de este servicio las siguientes:

—Atención directa a miembros de la familia o allegados que habiliten el mismo domicilio y no se consideren personas usuarias del mismo por la valoración de los servicios técnicos municipales.
—Actuaciones de apoyo doméstico cuya realización favorezca directamente a las demás personas que habiliten en el domicilio.

—Actuaciones de carácter sanitario, que precisen una formación específica del personal que lo realiza (poner inyecciones, tomar la tensión, manejo de sondas, tratamientos de úlceras y escaras y suministros de medicación que impliquen conocimientos específicos).

—Realización de arreglos importantes en el hogar (pintar, empapelar...).

Todas aquellas tareas que no estén previstas en el informe elaborado por los servicios técnicos municipales.

— Subalterna.

Es la trabajadora no cualificada dependiente del personal administrativo, que realiza tareas que no necesiten una calificación específica: Reparto de correo, traslado de documentos fuera del centro de trabajo, encargos, recados etc.

En todas y cada una de las categorías que afecten a la empresa, se realizarán protocolos en los cuales se recogerán las tareas a realizar por cada una de las trabajadoras.