

Convenio Colectivo Servicio de Ayuda A Domicilio de Álava

ÁREA	Álava	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	01100075162023	ACTUALIZACIÓN	2026/03/18
VIGENCIA	2021/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	CINCO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOTHA 33 SENTENCIA		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-servicio-de-ayuda-a-domicilio-de-alava/		

Resumen

Convenio Colectivo Servicio De Ayuda A Domicilio. Última actualización a: 18-03-2026 Vigencia de: 01-01-2021 a 31-12-2025. Duración CINCO AÑOS. Última publicación en BOTHA 33 del tipo: SENTENCIA.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO (BOTHA Núm. 51 - miércoles, 3 de mayo de 2023)

CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO DE EFICACIA LIMITADA SECTORIAL DEL SERVICIO AYUDA A DOMICILIO DE ÁLAVA.

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el depósito y publicación del convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial del servicio ayuda a domicilio de Álava 2021-2022-2023-2024-2025.

ANTECEDENTES

Primero. Con fecha 21 de marzo de 2023 tuvo entrada en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Euskadi, la solicitud de depósito del convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial del servicio de ayuda a domicilio de Álava, habiéndose cumplimentado los datos estadísticos e identificativos en los modelos oficiales correspondientes. Está firmado por la central sindical CCOO y por la representación empresarial AESAD.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



Primero. El convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada, no reúne las características del convenio colectivo estatutario de los regulados en el título III del Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por no haber alcanzado la mayoría absoluta de los miembros de la comisión negociadora constituida para la negociación del referido convenio.

La característica de ser convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada, impide que el mismo tenga acceso al Registro de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad, si bien no impide que dicho pacto sea depositado de acuerdo con la disposición adicional del Decreto 9/2011, de 25 de enero, de registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco (BOPV de 15 de febrero de 2011).

Segundo. Procede la publicación del convenio en el BOTHA en cumplimiento del Acuerdo de 22 de junio de 2016 de la Mesa de Diálogo Social del País Vasco, con el fin de otorgarle de un mayor grado de eficacia y aplicación; en concordancia, asimismo, con el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, ya que el presente acto administrativo tiene como destinatario una pluralidad de personas interesadas desconocidas y con domicilio ignorado.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, con notificación a la parte solicitante.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante el director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 112, en relación con los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Vitoria-Gasteiz, 28 de marzo de 2023

Ladegada territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ÁLAVA DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO (SAD)

Artículo 1.º Ámbito funcional

1.1 El presente convenio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 4, obliga a todas las empresas, entidades y asociaciones, cualquiera que sea su formalización o revestimiento jurídico bajo el que operen y que, comprendidas en el ámbito territorial del mismo, presten servicios tanto de carácter público como de carácter privado y tanto servicios denominados de ayuda a domicilio a personas que tienen limitada su autonomía, como

servicios del denominado servicio intervención socio-educativa y programa respiro, o aquellos que vengan a sustituir a éstos, tanto en domicilios particulares como en los llamados pisos protegidos, centros rurales de atención diurna, apartamentos tutelados y viviendas comunitarias.

1.1.1 Servicio de auxiliar domiciliaria y/o trabajadora familiar.

Queda definido como un servicio comunitario de carácter social y polivalente que mediante profesionales preparados y supervisados, está encaminado a restablecer y mantener y/o incrementar el nivel de bienestar físico, psicológico, social y afectivo, prestando una serie de atenciones de carácter doméstico, personal, social y apoyo afectivo, a las personas y/o familias que teniendo limitada su autonomía para el desarrollo de las actividades de la vida diaria, puedan continuar viviendo en su hogar y/o entorno mientras sea posible y conveniente, atendiendo en la medida de lo posible a desarrollar las capacidades del propio atendido; se incluye en el mismo, el llamado programa respiro.

1.1.2 Servicio de intervención socio-educativa.

Tendrá esta consideración el así establecido por las instituciones públicas, responsables del servicio.

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

Artículo 2.º Ámbito territorial

Este convenio afecta, a todas las empresas que, comprendidas en su ámbito funcional, se encuentren instaladas en el Territorio Histórico de Álava, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezca radique fuera de dicho término provincial.

Artículo 3.º Ámbito temporal y denuncia

3.1 El período de vigencia será el comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2025 excepto aquellos artículos en que se establezca, expresamente una vigencia distinta.

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

Artículo 4.º Ámbito personal

4.1 Este convenio de eficacia limitada será de obligado cumplimiento para las empresas adscritas a la organización empresarial AESAD y a las personas afiliadas de la central sindical CCOO. Así mismo será obligatoria su aplicación al resto de personas en los términos previstos en los siguientes párrafos.



4.2 Se aplicará a todas las personas trabajadoras en los centros afectados en los que resulte de obligada aplicación el convenio, que podrán solicitar su adhesión de manera individual realizando petición escrita a la Dirección de la empresa. Se prevé como disposición adicional primera del presente convenio modelo de adhesión.

4.3 El plazo contemplado en inicio para realizar la adhesión es desde la fecha de firma del presente convenio 2 de marzo de 2023 hasta la finalización del mes natural siguiente al de la fecha de publicación del presente convenio, conllevando los efectos retroactivos pactados.

4.4 Transcurrido el citado plazo cualquier persona trabajadora podrá solicitar, en cualquier momento, su adhesión al convenio, pero en este supuesto no sería de aplicación el efecto retroactivo y la fecha de efectividad sería la de comunicación a la Dirección de la empresa.

4.5 El presente convenio afectará a todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional y territorial establecidos en los artículos anteriores. Teniendo en cuenta lo establecidos en las cláusulas anteriores.

4.6 Categorías:

- Trabajador/a social o técnico/a de personal.
- Oficial administrativo/a.
- Auxiliar administrativo/a.
- Auxiliar domiciliario/a-auxiliar de enfermería.
- Trabajador/a familiar del servicio de intervención socio-educativa.

4.7 Siempre abierto a incluir nuevas categorías si el servicio lo requiere y así se acuerda por la comisión mixta paritaria.

Artículo 5.º Absorción y compensación

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

Artículo 6.º Jornada laboral

La jornada completa anual se establece en 1.680 horas para todas las categorías, excepto para las personas con categoría de auxiliares domiciliaria/auxiliar de enfermería/trabajadora familiar que tendrán su propia regulación en el siguiente artículo.

Artículo 7º. Jornada y organización de trabajo de la persona trabajadora con



categoría de auxiliar domiciliaria

A. Condiciones generales:

A.1 Jornada de trabajo.

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

A.2 Jornada diaria.

Teniendo en cuenta las características del servicio, queda establecida en un máximo de 8 horas diarias. La jornada se interrumpirá al menos durante tres horas entre las 12:00 y las 17:00 horas, siendo este último derecho modificable por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

A.3 Jornada semanal máxima.

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

A.4 Jornada mensual.

La jornada mensual, a jornada completa tendrá un cómputo de 130 horas mensuales, con las especificidades que se establecen en el punto B.

A.5 Jornada anual máxima.

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

A.6 Desplazamientos entre servicios.

A partir del 1 de enero de 2019, por cada hora presencial de trabajo, se computarán 10 minutos en concepto de desplazamiento entre servicios, que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos.

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

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

B. Organización del trabajo

B.1. Organización.

B.1.1. Todas las personas trabajadoras con garantía salarial a jornada completa tendrán las siguientes condiciones:

- 1.430 horas anuales, que tendrán un cómputo mensual de 130 horas.
- Disponibilidad: según el siguiente punto B.3.
- Se establece un margen de 270 horas anuales que de ser efectivamente trabajadas tendrán la consideración de jornada ordinaria de trabajo.



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

B.1.3. Éstas y las nuevas contrataciones generarán derecho a la jornada completa, hasta alcanzar el porcentaje indicado en el punto B.1.2., según los siguientes criterios:

- Primero: personas trabajadoras que a 31 de diciembre de 2018 estaban en proceso de generar derecho a la garantía salarial y entre éstas por orden de antigüedad en la generación del derecho según convenio anterior.
- Segundo: personas trabajadoras contratadas con servicios propios entre semana que hayan cumplido el periodo de carencia por renuncia de la garantía salarial, según convenios anteriores y entre éstas por orden de antigüedad, siempre que lo soliciten.
- Tercero: personas trabajadoras con casos propios entre semana y por orden de antigüedad.
- Cuarto: las personas trabajadoras contratadas para fin de semana que deseen acceder a servicios en días laborales.
- Quinto: personas trabajadoras que hayan realizado sustituciones en los 12 últimos meses.

B.1.4. Los dos últimos meses anteriores a la nueva adjudicación no se aplicará la garantía establecida. Aquellas personas trabajadoras que no resulten traspasadas y que estén en esta situación, percibirán en la nómina del mes siguiente la diferencia dejada de percibir.

Si alguna persona trabajadora que realizase una jornada inferior a 35 horas semanales se negara por cualquier motivo no justificado a realizar algún servicio que la empresa le encomendase, perderá el derecho a la garantía salarial quedando a expensas a lo que se establezca con carácter general para la misma. La empresa pondrá en conocimiento del comité de empresa o delegados/as de personal, la negativa de la persona trabajadora afectada y la reducción de la jornada.

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

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

B.2. Personas con categoría de trabajador/a familiares del servicio de intervención socioeducativa.

Garantía salarial de la persona trabajadora del servicio de intervención socio-educativa.



Aquellas personas trabajadoras que realicen servicios de intervención socio-educativa y estén adscritas a la garantía salarial, en el momento en que la empresa reciba un servicio educativo, que sea compatible, en horario, con los servicios socioeducativos que venga realizando, ese nuevo servicio se le asignará a dicha persona trabajadora, y así hasta completar la jornada completa. Ahora bien, si no fueran compatibles o bien, con su aceptación se excediese de la jornada completa, tendrán la opción preferente de elegir si seguir con el servicio de asistencia domiciliaria u optar por el servicio del servicio de intervención socio-educativo.

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

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

B.3. Horarios de disponibilidad.

Las personas trabajadoras que tengan derecho al apartado B1 tendrán los siguientes horarios de disponibilidad:

El horario de prestación de servicios, computables para la garantía salarial, será de 8:00 a 21:30 de lunes a viernes y sábados de 8:00 a 14:30, con el descanso de 12 horas entre jornadas que establece la normativa vigente y la interrupción de la jornada de 3 horas, establecida en el artículo 7. A.2 del presente convenio.

De forma excepcional se realizarán servicios de 7:00-8:00 siempre que estén sujetos a otros servicios sociales o sanitarios de carácter público, respetando las 7 horas de disponibilidad. Este horario se establecerá procurando el acuerdo previo con las personas trabajadoras afectadas.

Debido a la imposibilidad de la realización de turnos de trabajo por la asignación horaria de los servicios, de cara a próximas negociaciones se propone la creación de una comisión de trabajo para retomar los mismos.

Se establece el disfrute de un sábado libre al mes para toda la plantilla, no computable como tiempo de trabajo, y sin que pueda coincidir más del 20 por ciento de la misma, no pudiéndose añadir a vacaciones y no siendo acumulables. Este 20 por ciento incluirá todas las circunstancias posibles (incapacidad temporal, licencias, vacaciones, etc.)

Se establece un tope de 10 sábados anuales, no pudiendo ser disfrutados ni en el mes de agosto ni en el mes de diciembre.

B.4 Recuperación de horas

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

Artículo 8º. Suspensión temporal de servicios

Siempre que se produzca una suspensión temporal en la prestación de un servicio, las personas trabajadoras



computarán como tiempo efectivo de trabajo las horas correspondientes a las suspensiones temporales del servicio durante los 5 días naturales posteriores a la suspensión. El abono se realizará en el mes de la reanudación del servicio.

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

Artículo 9º. Modalidades de contratación

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

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

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

Artículo 10º. Salario

10.1 Constituyen salarios las cantidades dinerarias que perciba la persona trabajadora como contraprestación a su trabajo y que configuren la base de cotización. Se considera en este apartado el tiempo de desplazamiento definido en el punto artículo 7º A.6. del convenio colectivo.

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

10.3 Conceptos retributivos en general.

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

10.3.1. Tabla salarial del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre 2021

1 DE ENERO DE 2021 A 31 DE DICIEMBRE DE 2021			
CATEGORÍAS	SALARIO MES JORNADA COMPLETA 14 PAGAS	SALARIO POR HORA*	PLUS FESTIVO
Trabajador/a familiar	1.283,10 euros	9,87 euros	2,47 euros

CATEGORÍAS	SALARIO ANUAL JORNADA COMPLETA	SALARIO MES JORNADA COMPLETA 14 PAGAS
Auxiliar administrativa/o	18.805,15 euros	1.343,23 euros
Administrativa/o	21.546,21 euros	1.539,02 euros
Técnica/o	23.908,52 euros	1.707,75 euros

10.3.2. Tabla salarial del 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre 2022

Se incrementará el 1 por ciento por ciento sobre el salario de las tablas de 2021 (tablas 10.3.1) para todas las categorías.

Desplazamiento: según el artículo 7º A.6 del presente convenio.

1 DE ENERO DE 2022 – 31 DE DICIEMBRE DE 2022			
CATEGORÍAS	SALARIO MES JORNADA COMPLETA 14 PAGAS	SALARIO POR HORA*	PLUS FESTIVO
Trabajador/a familiar	1.296,10 euros	9,97 euros	2,49 euros

CATEGORÍAS	SALARIO ANUAL JORNADA COMPLETA	SALARIO MES JORNADA COMPLETA 14 PAGAS
Auxiliar administrativa/o	18.993,24 euros	1.356,66 euros
Administrativa/o	21.761,74 euros	1.554,41 euros
Técnica/o	24.147,62 euros	1.724,83 euros

10.3.3. Tabla salarial del 1 de enero 2023

Se incrementará el 1 por ciento sobre el salario de 2022 (tabla 10.3.2) para todas las categorías.

Desplazamiento: según el artículo 7º A.6 del presente convenio.

1 DE ENERO DE 2023 – FECHA DE ADJUDICACIÓN LOTES DIPUTACIÓN FORAL ALAVA (IFBS)			
CATEGORÍAS	SALARIO MES JORNADA COMPLETA 14 PAGAS	SALARIO POR HORA*	PLUS FESTIVO
Trabajador/a familiar	1.309,10 euros	10,07 euros	2,52 euros

CATEGORÍAS	SALARIO ANUAL JORNADA COMPLETA	SALARIO MES JORNADA COMPLETA 14 PAGAS
Auxiliar administrativa/o	19.183,22 euros	1.370,23 euros
Administrativa/o	21.979,30 euros	1.569,95 euros
Técnica/o	24.389,12 euros	1.742,08 euros



10.3.4. Tabla salarial desde la fecha de inicio de los contratos de los lotes de SAD dependientes de la Diputación Foral de Álava (IFBS) del 2023 (como máximo con efectos a 1 de octubre de 2023) hasta la fecha de inicio de los nuevos contratos de lotes de SAD del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Se incrementará el 3 por ciento sobre el salario de 2023 (tabla 10.3.3) para todas las categorías.

Desplazamiento: según el artículo 7º A.6 del presente convenio.

FECHA DE ADJUDICACIÓN LOTES DIPUTACIÓN FORAL ÁLAVA (IFBS) (MÁXIMO 1/10/2023) – HASTA FECHA DE INICIO DE LOS NUEVOS CONTRATOS DE LOTES DE SAD DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ			
CATEGORÍAS	SALARIO MES JORNADA COMPLETA 14 PAGAS	SALARIO POR HORA*	PLUS FESTIVO
Trabajador/a familiar	1.348,10 euros	10,37 euros	2,59 euros

CATEGORÍAS	SALARIO ANUAL JORNADA COMPLETA	SALARIO MES JORNADA COMPLETA 14 PAGAS
Auxiliar administrativa/o	19.758,76	1.411,34 euros
Administrativa/o	22.638,70	1.617,05 euros
Técnica/o	25.120,76	1.794,34 euros

10.3.5. Tabla salarial desde la fecha de inicio de los nuevos contratos de lotes de SAD dependientes del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz del 2024.

Se incrementará el 13 por ciento sobre el salario de 2023 (tablas 10.3.4) para todas las categorías.

Desplazamiento: según el artículo 7º A.6 del presente convenio.

DESDE FECHA DE INICIO DE LOS NUEVOS LOTES DE SAD DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA EN 2024 - 31/12/24			
CATEGORÍAS	SALARIO MES JORNADA COMPLETA 14 PAGAS	SALARIO POR HORA*	PLUS FESTIVO
Trabajador/a familiar	1.523,60 euros	11,72 euros	2,93 euros

CATEGORÍAS	SALARIO ANUAL JORNADA COMPLETA	SALARIO MES JORNADA COMPLETA 14 PAGAS
Auxiliar administrativa/o	22.327,34 euros	1.594,81 euros
Administrativa/o	25.581,78 euros	1.827,27 euros
Técnica/o	28.386,40 euros	2.027,60 euros

10.3.6. Tabla salarial del 1 de enero de 2025 hasta 31 de diciembre de 2025.

Se incrementará el 3,75 por ciento sobre el salario de 2024 (tablas 10.3.5) para todas las categorías.

Desplazamiento: según el artículo 7º A.6 del presente convenio.

1 DE ENERO DE 2025 – 31 DE DICIEMBRE DE 2025			
CATEGORÍAS	SALARIO MES JORNADA COMPLETA 14 PAGAS	SALARIO POR HORA*	PLUS FESTIVO
Trabajador/a familiar	1.580,80 euros	12,16 euros	3,04 euros

CATEGORÍAS	SALARIO ANUAL JORNADA COMPLETA	SALARIO MES JORNADA COMPLETA 14 PAGAS
Auxiliar administrativa/o	23.164,68 euros	1.654,62 euros
Administrativa/o	26.541,06 euros	1.895,79 euros
Técnica/o	29.450,96 euros	2.103,64 euros



10.3.7. Posible incremento salarial adicional para 2026 en función de la evolución del IPC

La presente cláusula operará solo en el caso de que el incremento pactado para el periodo 2021-2025 (que con respecto a las tablas del 2020 asciende a un 21,75 por ciento) resulte inferior a la suma de los IPC de los años 2020, 2021, 2022, 2023, 2024 y 2025.

Si una vez conocidos los IPCs de los años de vigencia del convenio, a 15 de enero de 2026, la suma de los mismos resultara superior al 21,75 por ciento, sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2025 y con efectos desde el 1 de enero de 2026 (es decir, únicamente como actualización sin revisión en los años anteriores negociados) se aplicará adicionalmente como incremento la diferencia, pero con un tope máximo de incremento de un 2,5 por ciento adicional. En este caso, las partes firmantes procederán a firmar unas nuevas tablas salariales conforme a lo dispuesto anteriormente para su aplicación desde el 1 de enero de 2026.

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

**Las personas trabajadoras que perciban un salario superior al establecido en tablas tendrán una subida de 1 por ciento a partir del 1 de enero de 2022, 1 por ciento a partir del 1 de enero de 2023, un 3 por ciento a partir de la fecha de inicio de los nuevos contratos de los lotes de SAD dependientes de la Diputación Foral de Álava (IFBS) del 2023 (como máximo con efectos a 1 de octubre de 2023), un 13 por ciento desde la fecha de inicio de los nuevos contratos de los lotes de SAD dependientes del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz del 2024 y un 3,75 por ciento a partir del 1 de enero de 2025 y aplicándose, de igual modo, la cláusula de actualización para el año 2026 recogido en el artículo 10.3.7.

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

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

10.5 Retribución por prestación de servicios en periodo nocturno.

Se entiende como trabajo realizado en periodo nocturno, aquel que se lleve a cabo entre las 22:00 y las 6:00 horas. La retribución económica del trabajo realizado en este horario, será el resultado de incrementar en un 25 por ciento el precio hora establecido para las horas diurnas en cada año.

10.6 Retribución por prestación de servicios en guardias localizadas.

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

10.7 Tabla pluses para la categoría de trabajador/a familiar



AÑO	PLUS FESTIVO 25 POR CIENTO	PLUS NOCTURNO 25 POR CIENTO	PLUS SERV.INTERVENCIÓN SOCIO-EDUCATIVA
1/1 al 31/12 2021	2,47 euros/hora	2,47 euros/hora laboral	6,29 euros/hora laboral
		3,08 euros/hora festiva	7,86 euros/hora festiva
1/1 al 31/12 2022	2,49 euros/hora	2,49 euros/hora laboral	6,35 euros/hora laboral
		3,12 euros/hora festiva	7,94 euros/hora festiva
1/1 a fecha inicio lotes IFBS (*1/10/23)	2,52 euros/hora	2,52 euros/hora laboral	6,41 euros/hora laboral
		3,15 euros/hora festiva	8,02 euros/hora festiva
Fecha inicio lotes IFBS (*1/10/23) a 31/12/23	2,59 euros/hora	2,59 euros/hora laboral	6,60 euros/hora laboral
		3,24 euros/hora festiva	8,26 euros/hora festiva
Fecha inicio lotes Ayuntamiento 2024 – 31/12/24	2,93 euros/hora	2,93 euros/hora laboral	7,46 euros/hora laboral
		3,66 euros/hora festiva	9,33 euros/hora festiva
1/1 al 31/12 2025	3,04 euros/hora	3,04 euros/hora laboral	7,74 euros/hora laboral
		3,80 euros/hora festiva	9,59 euros/hora festiva

10.8 Salario de vacaciones.

Personas trabajadoras con categoría de auxiliar domiciliaria:

Para las personas trabajadoras incluidas en el régimen B1 será una cantidad equivalente a una mensualidad.

Para el resto de las personas trabajadoras con categoría de Auxiliar Domiciliaria su liquidación se hallará mediante la media de los salarios percibidos durante los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de su disfrute.

Resto de categorías:

Una mensualidad.

10.9 Horas extraordinarias.

Las horas extras se compensarán en tiempo libre a razón de 1,75 horas, por cada hora trabajada en días laborables, y 2 horas, por cada hora trabajada en días festivos y domingos, siendo acumulables para disfrutar en días libres a solicitud de la persona trabajadora. Tienen la consideración de horas extras las que excedan el cómputo máximo diario, máximo semanal y/o 1.700 horas anuales.

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

10.10 Kilometraje y desplazamientos.

10.10.1 Se abonará como concepto indemnizatorio el importe por kilómetro realizado las siguientes cuantías:

- 2021: 0,20 euros el km. En compensación a los trayectos alternativos, se incrementarán los kilómetros fijados



para cada recorrido aplicando el coeficiente de 1,45.

- 2022: 0,20 euros el km. En compensación a los trayectos alternativos, se incrementarán los kilómetros fijados para cada recorrido aplicando el coeficiente de 1,45.

- 2023: a partir de la publicación del presente convenio en compensación a los trayectos alternativos, se incrementarán los kilómetros fijados para cada recorrido aplicando el coeficiente del 1,5.

- 2024: a partir de la nueva adjudicación de los lotes dependientes del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz: 0,20 euros el km. En compensación a los trayectos alternativos, se incrementarán los kilómetros fijados para cada recorrido aplicando el coeficiente de 1,65.

- 2025: 0,20 euros el km. En compensación a los trayectos alternativos, se incrementarán los kilómetros fijados para cada recorrido aplicando el coeficiente de 1,75.

Se abonará por este concepto a las personas trabajadoras que utilicen su propio vehículo en aquellos casos necesarios, computándose la distancia desde la salida del núcleo urbano hasta el lugar de ejecución del servicio. Se entenderá que es necesaria su utilización siempre que se deba salir del casco urbano de la ciudad o pueblo. También cuando, aun no teniendo que salir del casco urbano, haya más 1.5 Kms. de distancia entre servicios y no exista transporte público que facilite dicho desplazamiento en el tiempo necesario.

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

Artículo 11.º Gratificaciones extraordinarias

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

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

Artículo 12.º Jubilación parcial / contrato relevo

Las partes signatarias, en la voluntad de fomentar la consolidación y mejora de calidad del empleo, así como la renovación de plantillas, se someten a lo establecido en la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 13.º Vacaciones

Para el año 2023, todas las trabajadoras tendrán derecho al disfrute anual de 30 días naturales de vacaciones, que se dividirán en períodos quincenales, uno de los cuales tendrán derecho a disfrutar entre el 1 de junio y el



30 de septiembre.

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

A partir del 1 de enero de 2024, las personas trabajadoras con jornada de lunes a sábado o de 6 días semanales de jornada tendrán derecho al disfrute anual de 26 días laborables de vacaciones, a computar de lunes a sábado, que se dividirán en periodos quincenales, uno de los cuáles tendrán derecho a disfrutar entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

A partir del 1 de enero de 2024, las personas trabajadoras con jornada de lunes a viernes o de 5 días semanales de jornada tendrán derecho al disfrute anual de 22 días laborables de vacaciones a computar de lunes a viernes, que se dividirán en períodos quincenales, uno de los cuales tendrán derecho a disfrutar entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

A partir del 1 de enero de 2024, las personas trabajadoras con jornadas de sábados, domingos y festivos tendrán derecho al disfrute anual de 30 días naturales de vacaciones, que se dividirán en períodos quincenales, uno de los cuales tendrán derecho a disfrutar entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

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

Artículo 14.º Prevención y salud laboral

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

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

- La persona trabajadora lo comunicará a la empresa o al comité de seguridad y salud laboral.
- Una vez estudiado el caso, en el plazo máximo de 10 días, se dará traslado al servicio social de base, responsable del servicio, para que analice la situación y se tomen las medidas necesarias para solventar el problema.
- Si hubiese indicios razonables de que las condiciones de salubridad en algún servicio no son las mínimas exigibles, o existe riesgo inminente para la salud de la persona trabajadora, a criterio unánime de las personas integrantes del comité de empresa o representación sindical del servicio afectado; la persona trabajadora afectada podrá negarse a realizar el servicio, según lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sin que la empresa tome medida alguna contra dicha persona trabajadora, hasta tanto se corrijan las deficiencias que provocan dicha situación.



Artículo 15.º Póliza de seguro de accidentes

Las empresas garantizarán, a partir de la fecha de publicación del convenio a todas las trabajadoras, a través de una póliza con compañía aseguradora mercantil o con su propio capital, que cubra como indemnización, los capitales que a continuación se indican:

- a) Por muerte, derivada de accidente de trabajo ocurrido en el ejercicio de la profesión e in itinere. Capital 16.125 euros (importe correspondiente al ejercicio 2023, incrementado según lo previsto en el apartado d) del presente con el último dato de IPC conocido y que se incrementará según el apartado d).
- b) Por incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivada de accidente de trabajo e in itinere o por enfermedad profesional. Capital 32.413 euros (importe correspondiente al ejercicio 2023, incrementado según lo previsto en el apartado d) del presente con el último dato de IPC conocido y que se incrementará según el apartado d).
- c) Se pondrá a disposición de las trabajadoras, entregándose una copia al comité de empresa o delegado/a de personal de la póliza suscrita.
- d) A partir de 2024, se incrementará el importe capital de estas pólizas anualmente según el IPC del año anterior a partir del importe fijado para 2023.

Artículo 16.º Licencias y permisos retribuidos

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio/pareja de hecho.
- b) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijos/as.
- c) Dos días naturales en caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica mayor de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso se podrá disfrutar mientras dure el hecho causante.
- d) Dos días naturales en caso de fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tal como ordena la legislación aplicable al respecto.
- g) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán ser acumuladas en jornadas completas.

La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en una



hora con la misma finalidad que podrá ser disfrutada al inicio o a la finalización de la jornada.

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

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

h) Por el tiempo indispensable para acudir a consultas médicas en el servicio público de salud.

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

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

16.3 Aquellas personas trabajadoras que tengan a su cargo un menor de 12 años o un familiar discapacitado o dependiente, si lo alegan estarán exentas de realizar los servicios en horario excepcional, es decir, de 7:00 a 8:00 horas y de 20:30 a 21:00

16.4 Las licencias para acompañamientos de menores y/o dependientes se establecerán según estipulen las leyes vigentes de conciliación vida laboral y familiar, ley de dependencia, ley de maternidad y paternidad.

Artículo 17.º Formación profesional

17.1 Las empresas sujetas a este convenio facilitarán cursos de formación de auxiliar domiciliario a las personas trabajadoras.

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

Artículo 18.º Ropa de trabajo

18.1 Las empresas facilitarán anualmente una bata y unas zapatillas, a la persona con categoría de trabajador/a familiar, quien deberá utilizarlas durante la prestación de servicios.

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

Artículo 19.º Situación de incapacidad temporal

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

La empresa complementará el salario al 100 por ciento durante los primeros 90 días en todos los supuestos de



incapacidad temporal siempre que exista hospitalización de al menos 3 días, excluida la hospitalización domiciliaria.

La empresa complementará el salario al 85 por ciento durante los primeros 90 días de la primera incapacidad temporal de cada año en los supuestos de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional, salvo los accidentes de trabajo in itinere que estarán incluidos en el supuesto del primer párrafo del presente artículo.

Artículo 20.º Excedencias

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, con reserva de su centro de trabajo, incorporándose al finalizar la misma a un puesto de la categoría que mantenía con anterioridad, en función de las circunstancias de la empresa en el momento de solicitud de reincorporación.

La excedencia será prorrogable hasta un límite máximo de 5 años en total, con derecho a seis prorrogas solicitadas con un mínimo de 6 meses de duración.

En el supuesto de que, durante el período de excedencia, cambien las circunstancias de la prestación laboral en el puesto o centro de trabajo, las condiciones de reincorporación laboral se adecuarán a dichos cambios.

La solicitud de excedencia se resolverá por la empresa en plazo de 15 días, y el trabajador o trabajadora deberá preavisar de su reingreso con una antelación mínima de un mes a la finalización del plazo de excedencia concedida, los mismos plazos contarán para la solicitud de prórrogas.

Esta excedencia solo podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador o trabajadora transcurrido 1 año desde el final de la anterior excedencia.

La situación de excedencia que regula este artículo no computará a efectos de antigüedad.

Excedencia especial: las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia especial por un plazo no inferior a 15 días y máximo de 4 meses. Esta excedencia será prorrogable con un límite de 3 prórrogas solicitadas con un mínimo de 7 días de antelación. Los mismos plazos contarán para la solicitud de la reincorporación. Las personas trabajadoras que accedan al disfrute de esta excedencia especial tendrán un derecho de reserva de puesto que se mantendrá y se podrá hacer efectivo siempre y cuando la persona trabajadora que haga uso de este derecho aporte con carácter previo a su reincorporación un informe de vida laboral actualizado que acredite no haber prestado servicios en dicho período de excedencia.

En el caso de que con el informe de vida laboral aportado se desprenda que la persona trabajadora ha prestado servicios durante el disfrute del período de excedencia especial, la persona trabajadora únicamente tendrá un derecho preferencial al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

El disfrute de este derecho de excedencia especial estará limitado a un cupo del 15 por ciento máximo de personas trabajadoras haciendo uso simultaneo de este derecho por cada uno de los lotes o centros de trabajo.



Artículo 21º. Faltas y sanciones

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

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

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

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

a) Faltas leves:

- El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
- La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- De tres a cinco faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a quince minutos, sin causa justificada.
- La falta de aseo o limpieza personal.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la Seguridad Social.
- Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.
- El uso del teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.
- No llevar la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.
- No entregar en el plazo legalmente establecido, los partes de incapacidad temporal de baja, confirmación y alta.

b) Faltas graves:

- El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.
- La falta de asistencia al puesto de trabajo de uno a tres días sin causa justificada, en el periodo de treinta días, no comunicar la ausencia al mismo no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.



- Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez en un periodo de treinta días.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando el mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.
- El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
- Aceptar, sin autorización de la empresa, la custodia de la llave del hogar de usuario del servicio de ayuda a domicilio.
- Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.
- La falta de respeto debido a los usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad, o cualquier otra persona que relaciona con la empresa.
- No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparatos busca-personas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada como falta muy grave.
- La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de noventa días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

c) Faltas muy graves:

- Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente o usuario y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
- El fraude, la deslealtad, la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un periodo de treinta días.
- Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de treinta días o durante más de 30 días durante un periodo de noventa días.
- Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los residentes, usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
- Exigir, pedir, aceptar y obtener beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o servicio.
- Apropiarse de objetos, documentos, material etc., de los usuarios, del centro, del servicio, o del personal.
- El acoso sexual o moral.
- Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
- La negligencia en la preparación de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o



integridad del usuario.

- La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de residentes o usuarios al propio domicilio personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o telefónicos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.
- Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
- Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.
- La falta de disciplina en el trabajo.
- No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscaperonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.
- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
- El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
- La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
- Cualquier otra conducta tipificada en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones:

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

Tramitación y prescripción.

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

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



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

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

Artículo 22.º Garantías sindicales

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

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

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

22.4 Las personas representantes legales de las trabajadoras (delegados/as electas y sección sindical), deberán poner en conocimiento de la empresa y por escrito con una antelación de 48 horas, siempre y cuando sea posible, sus ausencias del puesto de trabajo justificado por crédito de horas sindicales.

22.5 Las personas representantes legales de las trabajadoras (delegados/as electas), podrán ceder sus horas sindicales en beneficio y para su utilización a otras delegados/as electas de su mismo sindicato, siendo posible la acumulación del crédito horario sindical de forma mensual o anual, con los límites establecidos en la Ley y en el propio convenio, teniendo en cuenta la generación de crédito horario a razón de 11 meses al año.

22.6 Las horas de la persona que ostenta el cargo de delegado/a de la sección sindical se podrán acumular a las horas de las delegadas electas y viceversa.

Artículo 23.º Comisión mixta paritaria

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

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

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

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

La comisión mixta paritaria, en el plazo máximo de 15 días comunicará la resolución acordada que tendrá carácter vinculante.

En caso de no llegarse a un acuerdo entre las partes de la comisión mixta paritaria en el plazo máximo de tres



meses, éstas someterán sus diferencias a conciliación, mediación o arbitraje ante la persona o personas que ambas partes designen, a cuyo fin las partes remitirán a la persona que desempeñe la tarea de conciliar, mediar o arbitrar, los informes que consideren convenientes junto con la certificación de la parte del acta en cuestión. Las propuestas y/o decisiones de las personas que desempeñen las tareas de conciliar, mediar o arbitrar, tendrán carácter vinculante para la comisión paritaria, que emitirá dictamen en el sentido indicado de los mismos, excepto en el caso de que ambas partes llegasen a un acuerdo posterior o simultáneo en cuyo caso prevalecerá éste sobre aquél, que quedará nulo y sin efecto.

Artículo 24.º Estabilidad en el sector

24.1 Las empresas a quienes las instituciones públicas adjudiquen servicios por primera vez, o cuyo porcentaje de horas anuales adjudicadas resulte incrementado, deberán integrar en su plantilla un determinado número de personas trabajadoras de las empresas cuyos porcentajes de adjudicación se reduzcan. Su número e identidad será objeto de aprobación por la comisión mixta paritaria de este convenio, mediante un procedimiento general que deberá concluirse dentro de los 30 días siguientes a la adjudicación.

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

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

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

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

24.2.2 Las personas trabajadoras con contratos eventuales o interinidades pasarán a la nueva empresa adjudicataria con el mismo contrato, modificándose éste en lo que se determine en la comisión mixta paritaria.

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

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



- a) Certificados de los organismos competentes de encontrarse al corriente de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social para con las personas trabajadoras.
- b) Certificado de haber abonado a las personas trabajadoras todos los haberes devengados hasta la fecha de la transferencia, con la firma y conformidad de éstos.
- c) Documentación acreditativa de la situación de todas y cada una de las personas trabajadoras: indefinidas, con contrato eventual, excedencias, interinidades, en IT o situaciones análogas de las personas trabajadoras que, encontrándose en tal situación, deban ser adscritas a la nueva adjudicataria del servicio.

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

- 1) En primer lugar, las personas trabajadoras contratadas para fin de semana que deseen acceder a servicios en días laborales.
- 2) En segundo lugar, las personas trabajadoras que hayan realizado sustituciones en los 12 últimos meses.

Artículo 25.º Condiciones más beneficiosas

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

Artículo 26.º Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial

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

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

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

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

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



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

En caso de que alguna empresa del sector pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de la plantilla, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes. Será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de la plantilla), para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Vitoria-Gasteiz, 2 de marzo de 2023

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Documento de adhesión al convenio extraestatutario firmado entre la patronal AESAD y el sindicato CCOO para el servicio de ayuda a domicilio de Álava para los años 2021-2025.

Mediante el presente documento, D./DÑA....., con DNI número....., trabajador/a de la empresa....., de manera voluntaria se adhiere expresamente y solicita que se le aplique el convenio Provincial de Álava para el servicio de ayuda a domicilio con vigencia años 2021 al 2025, firmado por Asociación de empresas del Servicio de Ayuda a Domicilio de Alava AESAD y el sindicato CCOO.

En los locales de la empresa, a fecha..... de..... de 202....

El/la Trabajador/a

La empresa

SENTENCIA (BOTHÁ Núm. 33 – miércoles, 18 de marzo de 2026)

Sentencia sobre el convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial del servicio ayuda a domicilio de Álava.

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se registra y publica la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, relativa al convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial del



servicio ayuda a domicilio de Álava. Código convenio 01100075162023.

ANTECEDENTES.

Primero. Con fecha 28 de marzo de 2023 se procedió a la inscripción en el Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos, del convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial del servicio ayuda a domicilio de Álava, que fue publicado en el «Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava» de 3 de mayo de 2023, número 51.

Segundo. El 25 de febrero de 2026 se ha tenido conocimiento de la diligencia de firmeza y la sentencia de del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de 11/11/2025, la cual confirma la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de Vitoria de 29/03/2025, donde se declara la nulidad de los artículos 14, 17, 21, 22, 24 y 26.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Primero. De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del convenio colectivo impugnado, y éste hubiere sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiera insertado.

RESUELVO.

Primero. Ordenar la inscripción de la sentencia número 2520/2025, del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de fecha 11 de noviembre de 2025, recaída en el recurso de suplicación 1494/2025 y relativa al convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial del servicio ayuda a domicilio de Álava, que fue publicado en el BOTHERA de 3 de mayo de 2023, en el Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHERA.

Vitoria-Gasteiz, 11 de marzo de 2026.

El Delegado Territorial de Álava.

IBON LOPEZ ALDAZ.

RECURSO NÚMERO: RECURSOS DE SUPPLICACIÓN, 0001494/2025.

SENTENCIA NÚMERO: 002520/2025.

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO.

En la villa de Bilbao, a 11 de noviembre de 2025.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos./Ilmas. Sres./Sras. Magistrados/as, D. Florentino Eguaras Mendiri, presidente en funciones, D^a. Maite Alejandro Aranzamendi y D. Ramón Gimeno Lahoz, pronuncia en nombre del Rey la siguiente.

SENTENCIA.

En el recurso de suplicación interpuesto por CCOO contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de los de Vitoria de fecha 29 de marzo de 2023, dictada en proceso sobre materias laborales colectivas (aut., y entablado por Confederación Sindical ELA frente a Asistencia Care Services 2015 SL, Zaintzen SA, Arabako Laguntza S. Coop., Clece SA, CCOO, Eulen Servicios Sociosanitarios SA, Protección Geriátrica, Asociación Empresarial del Servicio de Ayuda a Domicilio (AESAD), Serveo Social SL.

Es ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. Ramón Gimeno Lahoz quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO.

Primero. La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

«Primero. El 23 de febrero de 2023, en sede territorial del Consejo de Relaciones Laborales (PRECO) se firmó el acta final de la mesa negociación del Convenio Colectivo del Servicio de Ayuda a Domicilio de Araba.

En dicho acta se recogió la propuesta empresarial definitiva de preacuerdo que habría de firmarse ese mismo día, así como la postura de los diferentes sindicatos frente a la misma y que fue, por parte del sindicato ELA, la de no firmar el preacuerdo; CCOO por su parte, refirió que estaba dispuesta a firmar el preacuerdo y someterlo a asamblea para su ratificación; UGT manifestó que daba su conformidad al preacuerdo y respecto del sindicato LAB, se hizo constar la imposibilidad de su asistencia.

Asimismo, en el acta ya se hizo referencia a que la no firma del preacuerdo de convenio por la mayoría sindical supondría que el convenio tendría la consideración de extraestatutario.

Segundo. Con fecha 2 de marzo de 2023 se suscribió por el sindicato CCOO y la representación empresarial AESAD el convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial del servicio de ayuda a domicilio de Álava, con vigencia desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2025.

Dicho convenio fue publicado en el BOTA número 51 de fecha 3 de mayo de 2023. Se aporta como documento anexo copia del convenio referido.

Tercero. Se ha celebrado el preceptivo acto de conciliación ante el Consejo Vasco de Relaciones Laborales (PRECO II), cuya copia certificada se adjunta a los autos, dándose por reproducida».

Segundo. La parte dispositiva de la sentencia de instancia dice:

«Que, estimando la demanda interpuesta por el Letrado Aitor Fernández de Betoño, en nombre y representación del sindicato ELA, contra Confederación sindical ELA contra Asistencia Care Services 2015 SL, Zaintzen SA, Arabako Laguntza S. Coop., Clece SA, CCOO, Eulen Servicios Sociosanitarios SA, Protección Geriátrica, Asociación Empresarial del Servicio de Ayuda a Domicilio (AESAD), Serveo Social SL, en consecuencia, debo declarar la nulidad de los artículos 14, 17, 21, 22, 24 y 26 del convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial del servicio de ayuda a domicilio de Álava, condenándose a las demandadas a estar y pasar por esta declaración con las consecuencias de toda índole inherentes a dicho pronunciamiento».

Tercero. Frente a dicha resolución se interpuso el recurso de suplicación, que fue impugnado por ELA.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Primero. La resolución del presente recurso de suplicación debe partir de los siguientes extremos:

- a) Firmada el acta final de la mesa negociación del convenio colectivo del Servicio de Ayuda a Domicilio de Álava, se recogió la propuesta empresarial definitiva de preacuerdo que habría de firmarse ese mismo día, haciéndose constar que la no firma del preacuerdo de convenio por la mayoría sindical supondría que el convenio tendría la consideración de extraestatutario.
- b) No alcanzada la mayoría sindical, el día 2 de marzo de 2023 el sindicato CCOO y la representación empresarial AESAD firmaron convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial del servicio de ayuda a domicilio de Álava, con vigencia desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2025.
- c) La representación procesal del Sindicato ELA interpone demanda de conflicto colectivo en materia de convenio colectivo extraestatutario, impugnando los artículos 14 -Prevención y salud laboral- , 17 -Formación profesional- , 21 -Régimen de faltas y sanciones- , 22 - Garantías sindicales- , 24 -Estabilidad en el sector- y 26 - Condiciones y procedimientos para la aplicación del régimen salarial- del convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial del servicio de ayuda a domicilio de Álava, al considerar que los mismos no pueden tener cabida en un convenio de esta naturaleza por regular condiciones con proyección de generalidad, y ello de conformidad con la doctrina del Tribunal Supremo.
- d) El sindicato CCOO impugna el recurso por considerar que no perjudica a nadie, que son transcripción de los existentes con anterioridad -por lo que no ataca la ultraactividad- y que suponen un incremento económico interesante para aquellos trabajadores que se adhieren -que han sido la mayoría-.
- e) La sentencia de la instancia estimó la demanda del sindicato ELA, al amparo de la sentencia del TS de fecha 1 de junio de 2007 -rec. 71/2006-.

Segundo. Sobre la base del artículo 193-c LRJS el sindicato CCOO postula la revocación de la sentencia de instancia al considerar que el convenio extraestatutario tiene plena validez por el artículo 37-1 de la CE y el artículo 82-3 LET 2/1985.

A) La resolución del recurso aconseja la transcripción con carácter previo del articulado extraestatutario cuestionado:

Artículo 14.º Prevención y salud laboral 14.1 Se realizarán los reconocimientos médicos específicos inherentes al puesto de trabajo que se establezcan legalmente. La persona trabajadora que se niegue a la realización del mismo firmará dicha negativa en un documento cursado al efecto y ante la empresa. De éste se dará copia al comité de empresa.

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

- La persona trabajadora lo comunicará a la empresa o al comité de seguridad y salud laboral.
- Una vez estudiado el caso, en el plazo máximo de 10 días, se dará traslado al servicio social de base, responsable del servicio, para que analice la situación y se tomen las medidas necesarias para solventar el problema.



- Si hubiese indicios razonables de que las condiciones de salubridad en algún servicio no son las mínimas exigibles, o existe riesgo inminente para la salud de la persona trabajadora, a criterio unánime de las personas integrantes del comité de empresa o representación sindical del servicio afectado; la persona trabajadora afectada podrá negarse a realizar el servicio, según lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sin que la empresa tome medida alguna contra dicha persona trabajadora, hasta tanto se corrijan las deficiencias que provocan dicha situación.

Artículo 17.º Formación profesional.

17.1 Las empresas sujetas a este convenio facilitarán cursos de formación de auxiliar domiciliario a las personas trabajadoras.

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

Artículo 21º Faltas y sanciones Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezca en las disposiciones legales.

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

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

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

a) Faltas leves:

- El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
- La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- De tres a cinco faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a quince minutos, sin causa justificada.
- La falta de aseo o limpieza personal.
- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.
- Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.
- El uso del teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.
- No llevar la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de



trabajo.

- No entregar en el plazo legalmente establecido, los partes de incapacidad temporal de baja, confirmación y alta.

b) Faltas graves:

- El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.
- La falta de asistencia al puesto de trabajo de uno a tres días sin causa justificada, en el periodo de treinta días, no comunicar la ausencia al mismo no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez en un periodo de treinta días.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando el mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.
- El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
- Aceptar, sin autorización de la empresa, la custodia de la llave del hogar de usuario del servicio de ayuda a domicilio.
- Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.
- La falta de respeto debido a los usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad, o cualquier otra persona que relaciona con la empresa.
- No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparatos busca-personas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada como falta muy grave.
- La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de noventa días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

c) Faltas muy graves:

- Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente o usuario y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.
- El fraude, la deslealtad, la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un periodo de treinta días.
- Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un



periodo de treinta días o durante más de 30 días durante un periodo de noventa días.

- Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los residentes, usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
- Exigir, pedir, aceptar y obtener beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o servicio.
- Apropiarse de objetos, documentos, material etc., de los usuarios, del centro, del servicio, o del personal.
- El acoso sexual o moral.
- Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
- La negligencia en la preparación de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad del usuario.
- La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de residentes o usuarios al propio domicilio personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o telefónicos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.
- Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
- Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.
- La falta de disciplina en el trabajo.
- No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscaperonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.
- El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
- El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
- La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
- Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones:

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:



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

c) Por faltas muy graves:

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

- Despido.

Tramitación y prescripción.

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

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

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

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

Artículo 22.º Garantías sindicales.

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

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

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

22.4 Las personas representantes legales de las trabajadoras (delegados/as electas y sección sindical), deberán poner en conocimiento de la empresa y por escrito con una antelación de 48 horas, siempre y cuando sea posible, sus ausencias del puesto de trabajo justificado por crédito de horas sindicales.

22.5 Las personas representantes legales de las trabajadoras (delegados/as electas), podrán ceder sus horas sindicales en beneficio y para su utilización a otras delegados/as electas de su mismo sindicato, siendo posible la acumulación del crédito horario sindical de forma mensual o anual, con los límites establecidos en la ley y en el propio convenio, teniendo en cuenta la generación de crédito horario a razón de 11 meses al año.

22.6 Las horas de la persona que ostenta el cargo de delegado/a de la sección sindical se podrán acumular a las horas de las delegadas electas y viceversa.

Artículo 24.º Estabilidad en el sector 24.1 Las empresas a quienes las instituciones públicas adjudiquen servicios por primera vez, o cuyo porcentaje de horas anuales adjudicadas resulte incrementado, deberán integrar en su plantilla un determinado número de personas trabajadoras de las empresas cuyos porcentajes de adjudicación se reduzcan. Su número e identidad será objeto de aprobación por la comisión mixta paritaria de este convenio, mediante un procedimiento general que deberá concluirse dentro de los 30 días siguientes a la adjudicación.

A este fin, dentro de los diez días siguientes a la adjudicación, cada empresa cuyos porcentajes se reduzcan



dirigirá un escrito a la comisión en que se detallen las personas trabajadoras a transferir, acompañando relación de su plantilla con especificación individualizada de los datos personales, antigüedad, condiciones de contratación, retribución, jornada efectiva y servicios asignados a cada una. La comisión aceptará las propuestas o las modificará de la manera más equitativa posible, incluida la identidad de las personas trabajadoras que deban ser transferidos.

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

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

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

24.2.2 Las personas trabajadoras con contratos eventuales o interinidades pasarán a la nueva empresa adjudicataria con el mismo contrato, modificándose éste en lo que se determine en la comisión mixta paritaria.

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

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

- a) Certificados de los organismos competentes de encontrarse al corriente de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social para con las personas trabajadoras.
- b) Certificado de haber abonado a las personas trabajadoras todos los haberes devengados hasta la fecha de la transferencia, con la firma y conformidad de éstos.
- c) Documentación acreditativa de la situación de todas y cada una de las personas trabajadoras:

indefinidas, con contrato eventual, excedencias, interinidades, en IT o situaciones análogas de las personas trabajadoras que, encontrándose en tal situación, deban ser adscritas a la nueva adjudicataria del servicio.

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

- 1) En primer lugar, las personas trabajadoras contratadas para fin de semana que deseen acceder a servicios en días laborales.
- 2) En segundo lugar, las personas trabajadoras que hayan realizado sustituciones en los 12 últimos meses.

Artículo 26.º Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial Las empresas afectadas por el presente convenio, cuya aplicación suponga un peligro grave e inminente para la estabilidad económica de la misma de tal forma que comporte un riesgo a su viabilidad, podrán solicitar a la comisión mixta paritaria del convenio, en el plazo de 90 días desde su publicación en el BOTHA el descuelgue de las tablas retributivas.



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

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

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

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

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

En caso de que alguna empresa del sector pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de la plantilla, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes. Será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de la plantilla), para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

B) Tal y como las partes han venido a reconocer, el Estatuto de los Trabajadores -LET 2/2015- no contiene mención alguna limitativa expresa sobre el objeto de negociación de los acuerdos extraestatutarios, pero en el artículo 83-3º de dicho texto legal sí hace una referencia limitada cuando dice que las organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente -al margen de los convenios colectivos estatutarios- elaborar acuerdos, sobre materias concretas.

Se trata de una previsión menor sobre la negociación colectiva.

Por lo tanto existe un marco general de admisibilidad hacia los pactos extraestatutarios, que puede apreciarse en la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 1 de junio de 2007 (rec. 71/2006) en su FD 4º cuando dice: «Todo el debate gira en torno a la figura del convenio colectivo extraestatutario, a cuya especie pertenece el impugnado sin género de dudas; estos pactos, denominados también atípicos o de eficacia limitada, son los celebrados al margen de los requisitos y formalidades del Título III del Estatuto de los Trabajadores, que no están apoyados en nuestro ordenamiento positivo en una normativa propia, aunque cuentan con el

reconocimiento que les otorga el artículo 37.1 de la Constitución y la fuerza obligacional propia de los contratos, si bien en este aspecto se diferencian de manera nítida de los convenios colectivos, que están dotados de eficacia general o erga omnes, no solamente respecto de todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación en el momento de la suscripción del pacto, sino también de cuantos accedan al mismo durante el tiempo de su vigencia, en tanto que los pactos atípicos no se aplican con la intensidad prevista en el artículo 82.3 de la ley estatutaria, de manera que carecen de eficacia «erga omnes»; su campo de influencia se reduce, como declaran las sentencias de esta Sala de 22 de enero de 1994, 24 de enero de 1997 y 16 de mayo de 2002, a quienes negociaron el pacto y al personal representado por ellos, esto es, a las representaciones sindicales y empresariales pactantes y a sus afiliados, aunque con la posibilidad de que, mediante adhesiones individuales, su ámbito subjetivo pueda resultar ampliado.

Puesto que no hay normas específicas que disciplinen estos pactos, habrá que estar a las disposiciones que el código civil dedica a los contratos, limitando sus efectos a las partes que los otorgan, como señala el artículo 1257 del propio código. No obstante aquella ausencia de normas reguladoras, en algunos asuntos aparecen normativamente mencionados, como sucede con el artículo 163 de la Ley de Procedimiento Laboral, que permite la impugnación en vía jurisdiccional de los convenios colectivos, «cualquiera que sea su eficacia». Acerca de la validez de los pactos extraestatutarios se pronuncia la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de junio de 1989, declarando que la negociación extraestatutaria está constitucionalmente protegida, al menos cuando quien negocia es un sindicato. La naturaleza meramente contractual de estos pactos implica su sometimiento a la jerarquía de las fuentes de la relación laboral establecida en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo respeto a la ley, a los reglamentos y a los convenios colectivos estatutarios o de eficacia general.

Pero también existe un límite dentro de ese marco de permisividad, y es que a través de dichos pactos «sobre materias concretas», se llegue a la sustitución de la negociación estatutaria por la negociación extraestatutaria. La misma sentencia hace la siguiente reflexión en esta línea -en un supuesto concreto donde se adhirieron al pacto extraestatutario 1455 trabajadores de los 1456 que tenía la plantilla- : «... regulación a pactos de eficacia general, y en ese sentido ha de entenderse la referencia al convenio colectivo y a los acuerdos de la empresa con los representantes de los trabajadores, pues en ambos supuestos quienes pactan lo hacen en su calidad de empresarios, de una parte, y de representantes legales o sindicales de los trabajadores, de otra, con la finalidad de que los acuerdos que alcancen afecten a todos los representados en el ámbito correspondiente y a quienes en el futuro accedan al mismo. Siendo eso así, la regulación de las materias a las que nos referimos no puede asumirla un pacto que de suyo tiene fuerza normativa limitada, precisamente para que surta efectos más allá del ámbito representativo que encarnan los negociadores. Por esa razón adolecen del vicio de nulidad las cláusulas que incorporan los artículos 10, 11, 12, 13, 16 y 17 del pacto, por incidir en el vicio apuntado de su aplicación generalizada».

C) En el caso de autos el pacto extraestatutario comprende los artículos 14 -Prevención y salud laboral-, 17 -Formación profesional-, 21 Régimen de faltas y sanciones-, 22 -Garantías sindicales-, 24 - Estabilidad en el sector- y 26 -Condiciones y procedimientos para la aplicación del régimen salarial-. Esto no es una cuestión menor, no es una materia accesoria sobre la negociación colectiva estatutaria; es una parte nuclear de la



negociación colectiva estatutaria, con visos de proyección general y que, con el incentivo económico correspondiente se hurta a la negociación colectiva.

El sindicato defensor del acuerdo extraestatutario pone en valor, además de la cuestión económica y voluntaria, que lo allí recogido es lo ya transcrito en el convenio colectivo vigente por ultraactividad; pero esto no quita lo anterior, que es que se sustrae a los negociadores colectivos su competencia, y la ley les otorga a ellos la negociación de las condiciones generales de trabajo en el artículo 82-2 LET.

En igual sentido son de ver la STS de 21 de febrero de 2006 (rec. 88/04), cuando dice: «Es doctrina jurisprudencial sólidamente establecida que los convenios extraestatutarios son lícitos y válidos en el ordenamiento español siempre que limiten su eficacia al ámbito de aplicación de las entidades que los suscriben, y en su caso a quienes se adhieran e ellos; por eso se llaman también convenios o acuerdos de eficacia limitada. Partiendo de esta premisa, los pactos o acuerdos colectivos extraestatutarios no puedan regular condiciones de trabajo o empleo con proyección general para todos los trabajadores del ámbito funcional de aplicación, pues la eficacia erga omnes se reserva a los convenios colectivos negociados de acuerdo con las previsiones del Título III del ET. El desbordamiento de este límite natural de eficacia lleva consigo consiguientemente la nulidad de los pactos o cláusulas afectados; como dice la sentencia de 30 de mayo de 1991 (rec. 1356/1990), «cuando se celebra convenio colectivo fuera de la disciplina estatutaria pero que en alguna de sus cláusulas persigue generalidad, de tal manera que su aplicación sólo fuera posible desde su eficacia erga omnes, habría que convenir que dichas cláusulas no serían legalmente válidas».

O la STS de 9-3-11 (rec. 1181/10) al recordar: «Pero, con la excepción de habilitación del artículo 38. 3.2º de la LPRL sobre el acuerdo para el establecimiento del comité intercentros, estas remisiones de la LPRL en materia de organización de las formas de participación de los trabajadores han de entenderse referidas a los convenios colectivos estatutarios y no a los extraestatutarios. La razón estriba, como dijo la sentencia de 1 de junio de 2007 , en que existen determinadas materias que por su naturaleza tienen un alcance general y requieren un efecto normativo que rebasa la capacidad de la negociación extraestatutaria, porque en estas materias la regulación pretendida no se va a limitar a disciplinar las condiciones de trabajo de unos trabajadores individualmente considerados, sino que a través de la organización de la acción preventiva en la empresa afectan a todos y requieren una regulación uniforme, y «en ese sentido ha de entenderse la referencia al convenio colectivo y a los acuerdos de la empresa con los representantes de los trabajadores, pues en ambos supuestos quienes pactan lo hacen en su calidad de empresarios, de una parte, y de representantes legales o sindicales de los trabajadores, de otra, con la finalidad de que los acuerdos que alcancen afecten a todos los representados en el ámbito correspondiente y a quienes en el futuro accedan al mismo».

D) Consecuentemente con lo expuesto, procede la desestimación del recurso de suplicación interpuesto por el sindicato CCOO y confirmar la sentencia recurrida, sin costas por aplicación del artículo 235 LRJS.

FALLAMOS.

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por CCOO contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de los de Vitoria de fecha 29 de marzo de 2025, dictada en proceso sobre materias laborales colectivas - convenio extraestatutario- , y entablado por Confederacion Sindical ELA frente a Asistenzia Care Services 2015



SL, Zaintzen SA, Arabako Laguntza S. Coop, Clece SA, CCOO, Eulen Servicios Sociosanitarios SA, Protección Geriátrica, Asociación Empresarial del Servicio de Ayuda a Domicilio (AESAD), Serveo Social SL, confirmando íntegramente la sentencia de la instancia, sin costas.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE ÁLAVA DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO (SAD)						
CONVENIO COLECTIVO (BOTH Num. 7 - 16/01/2019)						
Artículo 6.º Jornada laboral						
La jornada completa anual se establece en	1680	horas para todas las categorías, excepto para las auxiliares domiciliaria/auxiliar de enfermería/trabajadora familiar que tendrán su propia regulación en el siguiente artículo.				
Artículo 7.º Jornada y organización de trabajo de la trabajadora auxiliar domiciliaria						
A.5 Jornada anual máxima.						



La jornada anual máxima se establece en	1680	horas, con la excepción de aquellas trabajadoras que en su contrato tengan	1700	horas/año.		
... B.1.1. Todas las trabajadoras con garantía salarial a jornada completa tendrán las siguientes condiciones:						
	1430	horas anuales, ...				
Artículo 10.º Salario						
10.3.1. Tabla salarial del 1 de enero al 31 de marzo 2019						
Del 1 de enero al 31 de marzo 2019**						
Categorías	Salario mes JC 14 pagas*	Salario por hora				
Trabajadora familiar	1.196,00	9,20				
	Salario anual J. C.	Salario mes JC 14 pagas				
Auxiliaradministrativa	17.538,36	1.252,74				
Administrativa	20.094,76	1.435,34				
Técnica	22.297,94	1.592,71				
10.3.2. Tabla salarial del 1 de abril al 31 de diciembre 2019.						
Se incrementará el 4,1 por ciento sobre el salario de marzo de 2019 para todas las categorías.						



Desplazamiento: según el artículo 7º A.6 del presente convenio.						
Del 1 de abril al 31 de diciembre 2019**						
Categorías	Salario mes JC 14 pagas*	Salario por hora				
Trabajadora familiar	1.245,40	9,58				
	Salario anual J. C.	Salario mes JC 14 pagas				
Auxiliar administrativa	18.257,43	1.304,10				
Administrativa	20.918,65	1.494,19				
Técnica	23.212,16	1.658,01				
10.3.2. Tabla salarial 2020.						
Se incrementará el 3 por ciento sobre el salario de diciembre de 2019 para todas las categorías.						
Desplazamiento: según el artículo 7º A.6 del presente convenio.						
2020**						
Categorías	Salario mes JC 14 pagas*	Salario por hora				
Trabajadora familiar	1.283,10	9,87				
	Salario anual J. C.	Salario mes JC 14 pagas				
Auxiliar administrativa	18.805,15	1.343,23				
Administrativa	21.546,21	1.539,02				



Técnica	23.908,52	1.707,75				
<p>* La jornada completa de una trabajadora familiar se establece en 1.430 horas anuales. No obstante y debido a la dificultad que conlleva la especificidad del servicio, se establece un margen de 270 horas anuales que de ser efectivamente trabajadas por alguna de las trabajadoras, dentro de su horario de disponibilidad, tendrá la consideración de jornada habitual de trabajo y por tanto se retribuirá a precio de hora normal (incluyendo desplazamientos, y prorrata de pagas extras y de vacaciones) pero no como hora extraordinaria.</p>						
<p>** A los efectos de no perder la referencia del IPC se establecen ambos porcentajes, 4,1 por ciento y 3 por ciento como garantías mínimas y máximas.</p>						



<p>*** Las trabajadoras que perciban un salario superior al establecido en tablas tendrán una subida del 4,1 por ciento a partir del 1 de abril de 2019 y 3 por ciento a partir del 1 de enero de 2020, en todas y cada una de las categorías en que se dé esta circunstancia.</p>						
<p>10.7 Tabla pluses para la categoría de trabajadoras familiares.</p>						
Año	Plus festivo 25 por ciento		Plus nocturno 25 por ciento		Plus serv.intervención socio-educativa	
01/01 al 31/03 2019	2,3	/hora	2,3	/hora laboral	5,87	/hora laboral
			2,88	/hora festiva	7,34	/hora festiva
01/04 al 31/12 2019	2,39	/hora	2,39	/hora laboral	6,11	/hora laboral
			2,99	/hora festiva	7,64	/hora festiva
2020	2,47	/hora	2,47	/hora laboral	6,29	/hora laboral
			3,08	/hora festiva	7,86	/hora festiva
<p>\\\\\\</p>						
<p>CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO (BOTH A Núm. 51 - miércoles, 3 de mayo de 2023)</p>						



ARTÍCULO 10º. SALARIO						
10.3.1. TABLA SALARIAL DEL 1 DE ENERO DE 2021 AL 31 DE DICIEMBRE 2021						
Categorías	Salario mes jornada completa 14 pagas	Salario por hora*	Plus festivo			
Trabajador/a familiar	1.283,10	9,87	2,47			
Categorías	Salario anual jornada completa	Salario mes jornada completa 14 pagas				
Auxiliar administrativa/o	18.805,15	1.343,23				
Administrativa/o	21.546,21	1.539,02				
Técnica/o	23.908,52	1.707,75				
10.3.2. TABLA SALARIAL DEL 1 DE ENERO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE 2022						
Se incrementará el	1%	sobre el salario de las tablas de 2021 (tablas 10.3.1) para todas las categorías				
DESPLAZAMIENTO: según el artículo 7º A.6 del presente convenio						
1 de enero de 2022 - 31 de diciembre de 2022						



Categorías	Salario mes jornada completa 14 pagas	Salario por hora*	Plus festivo			
Trabajador/a familiar	1.296,10	9,97	2,49			
Categorías	Salario anual jornada completa	Salario mes jornada completa 14 pagas				
Auxiliar administrativa/o	18.993,24	1.356,66				
Administrativa/o	21.761,74	1.554,41				
Técnica/o	24.147,62	1.724,83				
10.3.3. TABLA SALARIAL DEL 1 DE ENERO 2023						
Se incrementará el	1%	sobre el salario de 2022 (tabla 10.3.2) para todas las categorías				
DESPLAZAMIENTO: según el artículo 7º A.6 del presente convenio						
1 de enero de 2023 - fecha de adjudicación lotes Diputación Foral Alava (IFBS)						
Categorías	Salario mes jornada completa 14 pagas	Salario por hora*	Plus festivo			
Trabajador/a familiar	1.309,10	10,07	2,52			



Categorías	Salario anual jornada completa	Salario mes jornada completa 14 pagas				
Auxiliar administrativa/o	19.183,22	1.370,23				
Administrativa/o	21.979,30	1.569,95				
Técnica/o	24.389,12	1.742,08				
10.3.4. TABLA SALARIAL DESDE LA FECHA DE INICIO DE LOS CONTRATOS DE LOS LOTES DE SAD DEPENDIENTES DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA (IFBS) DEL 2023 (como máximo con efectos a 1 de octubre de 2023) hasta la fecha de inicio de los nuevos contratos de lotes de SAD del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz						
Se incrementará el	3%	sobre el salario de 2023 (tabla 10.3.3) para todas las categorías				
DESPLAZAMIENTO: según el artículo 7º A.6 del presente convenio						
Fecha de adjudicación lotes Diputación Foral Álava (IFBS) (máximo 1/10/2023) -hasta fecha de inicio de los nuevos contratos de lotes de SAD del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz						



Categorías	Salario mes jornada completa 14 pagas	Salario por hora*	Plus festivo			
Trabajador/a familiar	1.348,10	10,37	2,59			
Categorías	Salario anual jornada completa	Salario mes jornada completa 14 pagas				
Auxiliar administrativa/o	19.758,76	1.411,34				
Administrativa/o	22.638,70	1.617,05				
Técnica/o	25.120,76	1.794,34				
10.3.5. TABLA SALARIAL DESDE LA FECHA DE INICIO DE LOS NUEVOS CONTRATOS DE LOTES DE SAD DEPENDIENTES DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ DEL 2024						
Se incrementará el	13%	sobre el salario de 2023 (tablas 10.3.4) para todas las categorías				
DESPLAZAMIENTO: según el artículo 7º A.6 del presente convenio						
Desde fecha de inicio de los nuevos lotes de SAD del Ayuntamiento de Vitoria en 2024 - 31/12/24						



Categorías	Salario mes jornada completa 14 pagas	Salario por hora*	Plus festivo			
Trabajador/a familiar	1.523,60	11,72	2,93			
Categorías	Salario anual jornada completa	Salario mes jornada completa 14 pagas				
Auxiliar administrativa/o	22.327,34	1.594,81				
Administrativa/o	25.581,78	1.827,27				
Técnica/o	28.386,40	2.027,60				
10.3.6. TABLA SALARIAL DEL 1 DE ENERO DE 2025 HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2025						
Se incrementará el	3,75%	sobre el salario de 2024 (tablas 10.3.5) para todas las categorías				
DESPLAZAMIENTO: según el artículo 7º A.6 del presente convenio						
1 de enero de 2025 - 31 de diciembre de 2025						
Categorías	Salario mes jornada completa 14 pagas	Salario por hora*	Plus festivo			
Trabajador/a familiar	1.580,80	12,16	3,04			



Categorías	Salario anual jornada completa	Salario mes jornada completa 14 pagas				
Auxiliar administrativa/o	23.164,68	1.654,62				
Administrativa/o	26.541,06	1.895,79				
Técnica/o	29.450,96	2.103,64				
10.4 RETRIBUCIÓN POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN DOMINGOS Y DÍAS FESTIVOS ... incrementar en un	25%	el precio hora establecido para los días laborales en cada año				
10.5 RETRIBUCIÓN POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN PERIODO NOCTURNO ... incrementar en un	25%	el precio hora establecido para las horas diurnas en cada año				
10.7 TABLA PLUSES PARA LA CATEGORÍA DE TRABAJADOR/A FAMILIAR						
Año	Plus festivo 25 por ciento		Plus nocturno 25 por ciento		Plus serv.intervención socio-educativa	
1/1 al 31/12 2021	2,47	euros/hora	2,47	euros/hora laboral	6,29	euros/hora laboral
			3,08	euros/hora festiva	7,86	euros/hora festiva
1/1 al 31/12 2022	2,49	euros/hora	2,49	euros/hora laboral	6,35	euros/hora laboral
			3,12	euros/hora festiva	7,94	euros/hora festiva



1/1 a fecha inicio lotes IFBS (*1/10/23)	2,52	euros/hora	2,52	euros/hora laboral	6,41	euros/hora laboral
			3,15	euros/hora festiva	8,02	euros/hora festiva
Fecha inicio lotes IFBS (*1/10/23) a 31/12/23	2,59	euros/hora	2,59	euros/hora laboral	6,60	euros/hora laboral
			3,24	euros/hora festiva	8,26	euros/hora festiva
Fecha inicio lotes Ayuntamiento 2024 - 31/12/24	2,93	euros/hora	2,93	euros/hora laboral	7,46	euros/hora laboral
			3,66	euros/hora festiva	9,33	euros/hora festiva
1/1 al 31/12 2025	3,04	euros/hora	3,04	euros/hora laboral	7,74	euros/hora laboral
			3,80	euros/hora festiva	9,59	euros/hora festiva
10.10 KILOMETRAJE Y DESPLAZAMIENTOS						
2021:	0,20	euros el km.				
2022:	0,20	euros el km.				
ARTÍCULO 11.º Gratificaciones extraordinarias	2					