

# Convenio Colectivo Servicio de Ayuda A Domicilio de Euskadi

ÁREA	Euskadi	ÁMBITO FUNCIONAL	Autonómico
ACTUALIZACIÓN	1992/01/29	VIGENCIA	1992/01/01 — 1993/12/31
DURACIÓN	DOS AÑOS	PUBLICACIÓN	BOPV
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-servicio-de-ayuda-a-domicilio-de-euskadi/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-servicio-de-ayuda-a-domicilio-de-euskadi/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Servicio De Ayuda A Domicilio. Última actualización a: 29-01-1992 Vigencia de: 01-01-1992 a 31-12-1993. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOPV.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOPV de 29 de enero de 1992)

### Artículo 1.º Ambito funcional y territorial.

El presente convenio sectorial afecta a todas las empresas y asociaciones que presten el servicio de ayuda a domicilio en la Comunidad Autónoma del País Vasco, definido como un servicio comunitario de carácter social y polivalente que mediante profesionales preparados y supervisados, y que está encaminado a restablecer, mantener y/o incrementar el nivel de bienestar físico, psicológico, social y afectivo. Presta una serie de atenciones de carácter doméstico, personal, social y apoyo efectivo, a nivel asistencial, preventivo y educativo, contribuyendo a que las personas y sus familias que tienen 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. Este servicio apoya a los individuos y familias, facilitando su autonomía, atendiendo en la medida de lo posible a desarrollar las capacidades del propio atendido.



## **Artículo 2.º Vigencia, duración y denuncia.**

- a) El período de vigencia del presente convenio colectivo para empresas y asociaciones será de dos años, esto es desde el 1 de enero de 1992 al 31 de diciembre de 1993. Se denunciará el presente convenio con tres meses de antelación.
- b) Todos los efectos que deriven de su aplicación se retrotraerán al 1 de enero de 1992.
- c) La Comisión negociadora quedará válidamente constituida como máximo quince días antes de la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio.

## **Artículo 3.º Retribuciones.**

Las retribuciones para el personal afectado por el presente convenio serán las que figuren en la tabla anexa.

## **Artículo 4.º Pagas extras.**

- a) Se abonarán tres pagas extraordinarias para todo el colectivo de trabajadoras/es afectadas/os por el presente convenio, cada una abonándose en las fechas siguientes: 15 de julio, 22 de diciembre. La tercera paga se abonará en dos veces, 50 por 100 el 15 de abril y el 50 por 100 el 15 de octubre.
- b) Las pagas extraordinarias se harán efectivas conforme al salario real más la antigüedad si la hubiere.
- c) Estas pagas extraordinarias serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen excepto la tercera paga se devengará anualmente.

## **Artículo 5.º Antigüedad.**

Se establece un sistema de abono de la antigüedad por años de servicio, de acuerdo con la siguiente escala:

- Un 5 por 100 sobre el salario base, una vez cumplidos los 5 primeros años de servicio en la empresa.
- Un 3 por 100 sobre el salario base, después de cada 3 años más de servicio.
- La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo a los veinticinco o más años.

## **Artículo 6.º Indemnizaciones por jubilación anticipada.**

Los trabajadores/as que opten por jubilarse anticipadamente y siempre que los mismos no superen un 5 por 100 anual de la plantilla, percibirán una indemnización en función de la siguiente escala:

Entre 60-61 años: 8 mensualidades.



Entre 61-62 años: 6 mensualidades.

Entre 62-63 años: 4 mensualidades.

Entre 63-64 años: 2 mensualidades.

## **Artículo 7.º Jornada de trabajo.**

La jornada anual será de 1.680 horas incluido los tiempos de traslado entre beneficiarios.

Los sábados se consideran festivos a todos los efectos, excepto en los servicios en los que por su propia naturaleza se requiera un servicio continuado.

## **Artículo 8.º Contratación.**

- a) Todos/as las/os trabajadoras/es pasarán a ser fijos de plantilla al cumplir nueve meses de antigüedad, sea cual fuera su modalidad contractual, a excepción de las trabajadoras/es que se contraten para sustitución. En caso de que la sustituida no se reintegraría a su puesto de trabajo, la sustituta adquiriría la condición de fija.
- b) Las empresas y asociaciones se comprometen con sus trabajadores a aumentar las jornadas parciales hasta el total semanal a medida que surjan nuevos servicios, siempre que sea solicitado por la trabajadora, teniendo en cuenta su antigüedad, necesidad y disponibilidad, en el servicio, previo informe de los técnicos competentes.
- c) Aquellos/as trabajadores/as con contratos eventuales y fijos, que vengán realizando una jornada superior que la establecida en su contrato y el servicio sea estable y no de sustitución, se le añadirá una cláusula al contrato donde se establezca la nueva jornada. Tendrán la consideración de servicio estable aquel que de manera ininterrumpida sea superior a cuatro meses.

## **Artículo 9.º Pluses.**

- a) El plus festivo será del 60 por 100 de incremento por encima de la hora diaria.
- b) Los trabajadores/as que entre un servicio y otro tuvieran distancias superiores a 2 kms. y no hubiera transporte público, recibirán un plus de 2.500 ptas. al mes. En el caso de utilizar coche propio se le abonará a razón de 28 ptas. el km.

## **Artículo 10. Vacaciones.**

Las vacaciones serán de 30 días naturales, comenzándolas a disfrutar en el día posterior al festivo.

## **Artículo 11. Gastos de desplazamiento.**

- a) Se abonará el importe de los trabajadores públicos cuando la distancia entre el domicilio del trabajador y el



del primer beneficiario (ida) o último beneficiario (vuelta) el servicio sea de 3 kms. o más. Se abonará también el costo del transporte público si se tendría que utilizar entre uno y otro servicio.

b) Si para atender a un servicio no existieran medios de transportes públicos se abonará a 28 ptas./kilómetro, esta cantidad se revisará el 1 de julio de cada año para corregir las desviaciones al alza o a la baja del precio de la gasolina.

## **Artículo 12. Ropa de trabajo.**

a) Las empresas y asociaciones concederán un uniforme de trabajo cada seis meses, que consistirá en una bata y un par de zapatillas apropiadas para el trabajo.

b) Los guantes, guantes especiales y mascarillas se concederán siempre que se necesiten, de acuerdo con la patología del beneficiario, y los trabajos a desarrollar en el domicilio.

## **Artículo 13. Revisiones médicas.**

Las empresas y asociaciones realizarán a cada una/o de las/os trabajadoras/es una revisión médica anual, incluida revisión de traumatología, ginecología y psiquiatría, si la trabajadora/or lo solicitara.

Estas revisiones se llevarán a cabo el mismo trimestre de cada año para cada una de las trabajadoras/es.

## **Artículo 14. Bajas por accidente, enfermedad profesional o enfermedad común.**

Las empresas y asociaciones abonarán a sus trabajadores/as el 100 por 100 del salario real, desde el primer día de la baja ya sea por accidente de trabajo o enfermedad común.

## **Artículo 15.**

Los trabajadores/as que por los motivos que fueran, tuviesen que cambiar de domicilio a otro municipio las empresas y asociaciones procurarán concederle servicio en el nuevo municipio si el servicio existiera o quedaran vacantes, manteniendo su jornada o la que se acuerde entre las partes, siempre que el trabajador lo solicite.

## **Artículo 16. Licencias y permisos retribuidos.**

a) Las licencias y permisos retribuidos se regularán por lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las modificaciones que en cuanto a los permisos de tiempo por determinados motivos se recogen a continuación.



b) Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia.

1. En el caso de optar por la continuación en el servicio el personal femenino, tendrá derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación y alumbramiento. La citada licencia tendrá una duración limitada de 120 días naturales, que podrán ser distribuidos libremente por el/la trabajador/a, con la condición de que al menos 42 días naturales, sean disfrutados después del alumbramiento. Si una vez agotado el período total de licencia, la trabajadora presentara un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

2. Esta licencia se solicitará, justificará y concederá en forma análoga a la licencia por enfermedad o accidente. Así, su concesión deberá ser solicitada por la trabajadora a la dirección del personal donde preste sus servicios, acompañando a la correspondiente instancia, certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la empleada se halla en el período antes del parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo.

Posteriormente deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

3. Asimismo, el/la trabajador/a tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de diez meses. El/la trabajador/a por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de trabajo normal en una hora con la misma finalidad.

c) Licencia por paternidad.

1. Por el nacimiento de un hijo, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a una licencia de tres días laborables, consecutivos o no, pero comprendidos en el período de quince días a partir de la fecha de nacimiento o la llegada del adoptado al hogar.

2. Si el nacimiento diera lugar a complicaciones, en el cuadro clínico de la madre o del hijo, o si tuviera lugar a más de 150 kms. del lugar de residencia habitual del padre empleado, éste tendrá derecho en ambos casos, a una ampliación de dos días laborales en el período de licencia a que se refiere el apartado anterior.

d) Licencia por adopción.

En caso de adopción, el/la trabajador/a padre o madre adoptiva, tendrá derecho a una licencia de 50 días naturales de duración a contar desde la llegada del adoptado al nuevo hogar, a condición de cesar en cualquier otra clase de trabajo remunerado.

En el supuesto de que el adoptado fuera menor de 9 meses el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 8 semanas de duración desde la llegada del adoptado al nuevo hogar.

e) Licencia por matrimonio propio o de parientes.

1. Por razón de matrimonio propio el/la trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo hacerlo también sin solución de continuidad con las vacaciones.



2. Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos de la/el trabajador/a, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a tres días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kms. del lugar de residencia habitual del/la empleado/a.

f) Licencia por enfermedad grave o fallecimiento de parientes.

1. La licencia a que tiene derecho el trabajador/a por este concepto, contiene los siguientes períodos de duración: 3 días naturales por fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, hermanos y hermanos políticos, 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge, 2 días naturales por enfermedad grave y justificada de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos. Y 5 días naturales por enfermedad grave justificada del cónyuge.

2. Los citados períodos de licencia se ampliarán en dos días naturales más si los hechos motivadores se produjeran a más de 150 kms. del lugar de residencia habitual del trabajador/a.

3. En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, el trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo período de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

4. A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos.

5. Agotadas las licencias retribuidas, el trabajador podrá acordar con la empresa un permiso no retribuido de hasta 5 días.

g) Licencia por cuidado de menores o minusválidos físicos o psíquicos.

1. El/la trabajador/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de su duración con la consiguiente reducción proporcional de la retribución.

2. En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del cónyuge, padre o madre, que convivan con el trabajador/a, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en el anterior apartado.

h) Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual.

Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual de un/a trabajador/a, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración.

i) Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, las trabajadoras tendrán derecho a la licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. A los efectos del acuerdo se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:



- a) Expedición y renovación del DNI, carnet de conducir, pasaporte y certificados y registros de organismos oficiales.
- b) Citaciones de juzgados, comisarías, Gobiernos Civiles o Militares, revista militar y revista de armas.
- c) Ejercicio de cargo electivo como concejal, diputado foral, juntero o apoderado foral y parlamentario estatal o autonómico.

3. Cuando el cumplimiento de deberes referidos en la letra c) del apartado anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de 3 meses, podrá pasar el trabajador afectado a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita.

En el caso de que el trabajador por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas, se descontará el importe de las mismas, de las retribuciones a que tuviera derecho en la entidad respectiva.

j) Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical o personal.

1. Los/as trabajadores/as que ejerzan funciones de representación sindical o del personal al amparo de lo establecido en el acuerdo, tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que en el acuerdo se contienen.
2. En todo caso, las/os trabajadoras/es que formen parte de la mesa negociadora del acuerdo, tanto en esta edición como en sucesivas, tendrán derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones de todo tipo conlleve la sustanciación de la negociación colectiva, con la sola obligación por su parte de dar previamente cuenta por escrito a su respectivo jefe inmediato de las ausencias al trabajo derivadas de tal contingencia.

k) Licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.

1. Las/os trabajadoras/es tienen derecho a licencias para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.
2. Las/os trabajadoras/es no podrán hacer uso de éste derecho por un período superior a cuatro horas mensuales.
3. Quedan exceptuados de la limitación contenida en el apartado anterior, y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos vengán determinadas por rigurosa prescripción facultativa.

l) Licencia por realización de estudios en Centros Oficiales no directamente relacionados con la actividad de la empresa y/o asociación.

Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con la actividad de la empresa y/o asociación, los trabajadores/as tendrán derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos a razón de dos días naturales por año y asignatura, período que se ampliará en dos días más, si los exámenes se realizasen a más de 150 kms. del lugar de residencia del examinado.



m) Permiso por asuntos propios.

1. Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración será por períodos mínimos de dos meses completos, que acumulada no podrá, en ningún caso exceder de 3 meses cada dos años.

2. Podrá concederse dicho permiso para la participación de los trabajadores/as en cursos selectivos o períodos de prácticas encaminados al acceso dentro de la propia empresa.

Esta licencia se otorgará por el período de duración del curso y prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

n) Permiso por realización de estudios de perfeccionamiento profesional directamente relacionados con la función o puesto que desempeña.

1. Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse permisos a los trabajadores que sean admitidos a la realización de los mismos.

2. El período de duración de este permiso, no podrá exceder del equivalente al curso académico.

La empresa y/o asociación correrá con los gastos que se deriven de estos cursillos.

o) Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

1. Podrán concederse permisos a las/os trabajadoras/es por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos, cursos, cursillos, seminarios, symposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

2. Si las asistencias fueran promovidas por la propia empresa, porque en tales eventos se trataran materias de interés para la misma, el empleado asistente tendrá derecho a la restitución de los gastos provocados, y vendrá obligado a evacuar a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público.

En todos los casos en los que los puntos anteriores se refiere al cónyuge, se entenderá también referido al compañero/a.

## **Artículo 17. Derechos sindicales.**

a) Las/os Delegadas/os de personal o miembros del Comité de empresa, tendrán un crédito horario de 40 horas mensuales para el ejercicio de su labor sindical, pudiendo éstas ser acumuladas total o parcialmente en una o varias Delegadas entre miembros de un mismo sindicato.

b) El/la Delegado/a sindical tendrá el mismo crédito horario que los Delegados de personal y en cuanto a sus funciones se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

También podrán acumular horas sindicales, bien de otros Delegados sindicales o Delegados de personal de su



propio sindicato si estos se lo concedieran de mutuo acuerdo.

c) El crédito horario tanto de Delegados sindicales como de personal se ampliará por el tiempo necesario en el supuesto de ser elegidos para la asistencia a Congresos o Cursos de Formación Sindical.

d) Los Delegados sindicales y de personal pondrán en conocimiento de la Dirección de la empresa, con el tiempo suficiente de antelación, cuando tengan la necesidad de usar el crédito horario, al objeto de sustituirlas en el servicio.

## **Artículo 18. Formación profesional.**

La empresa y/o asociación, organizará los cursos necesarios para que durante el período de homologación (1990-1993), todas las auxiliares Domiciliarias que lo deseen y pasen los cursos, puedan disponer de la titulación de auxiliar domiciliaria.

Estos cursos serán gratuitos y fuera de la jornada de trabajo. Las prácticas se desarrollarán dentro de la jornada laboral. Las horas teóricas diarias serán de dos (2) como máximo.

## **Artículo 19. Seguro de vida e invalidez.**

Se establece un seguro de vida e invalidez en las siguientes condiciones:

- Para caso de muerte por accidente: 5.000.000 ptas.
- Para caso de invalidez permanente absoluta: 5.000.000 ptas.
- Seguro de responsabilidad civil en el domicilio del beneficiario, será hasta 50.000.000 ptas.

## **Artículo 20. Condiciones más beneficiosas.**

Se mantendrán aquellas mejoras que se tengan reconocidas para las trabajadoras en la actualidad bien sean éstas de carácter parcial o total.

## **Artículo 21. Salud laboral.**

Las empresas y asociaciones de más de 50 trabajadores constituirán Comités de salud laboral, de forma paritaria entre empresa y trabajadores con un mínimo de 4 miembros. Dichos Comités de salud laboral serán competentes en los temas de seguridad e higiene en el trabajo.

Elaborará los planes preventivos en cumplimiento de la normativa vigente.

En empresa de menos de 50 trabajadores, existirá el vigilante de salud laboral, elegido por los trabajadores, y que tendrá las mismas competencias que los miembros de las empresas de más de 50 trabajadores.



## **Artículo 22. Excedencias.**

Las trabajadoras/es con una antigüedad superior a un año podrán solicitar excedencia especial con reserva del puesto de trabajo por un período mínimo de un año y un máximo de tres años.

En el caso de no reincorporación a su puesto de trabajo en este plazo pasará a la situación de excedencia voluntaria regulada en el Estatuto de los Trabajadores, y la sustituta adquirirá la condición de fija.

## **Artículo 23. Comisión mixta paritaria.**

La Comisión mixta paritaria estará formada por los representantes sindicales de los sindicatos firmantes del presente convenio en igual número que los representantes de las empresas y/o asociaciones.

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

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 dará la resolución acordada que tendrá carácter vinculante.

## **Artículo 24. PRECO.**

Las partes firmantes de este convenio colectivo para empresas y asociaciones se comprometen firmemente a dirimir las posibles discrepancias que puedan surgir del presente convenio, ante el PRECO, una vez que previamente se haya agotado la vía de la Comisión mixta paritaria.

## **Artículo 25. Cupo de reserva para minusválidos.**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 13/1982 de la Ley de Integración Social del Minusválido.

## **ANEXO I.- Tablas.**

---

PUESTO PARA 1992 PARA 1993

---

Limpiadoras y lavanderas 82.438 88.112

Auxiliares domiciliarias 118.000 130.600



Monitores de tiempo libre	125.203	133.717
Auxiliares administrativos	135.203	144.397
Auxiliares de clínica	156.808	167.539
Administrativos/as	162.618	173.744
Animadores socio-culturales	168.000	179.000
Asistentes sociales	181.493	193.903
Médicos y licenciados	216.864	231.679
Jefes de área	254.633	272.016

---

Las cifras se refieren a sueldos brutos.