



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Empleo**

**Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo sectorial de Ayuda a domicilio de Bizkaia (código convenio 48004565011997).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 19 de abril de 2023 por la representación patronal y la representación sindical del sector.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos y planes de igualdad.

*Segundo:* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 5 de mayo de 2023.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR  
DE AYUDA A DOMICILIO DE BIZKAIA****TÍTULO PRELIMINAR****NORMAS DE CONFIGURACIÓN DEL CONVENIO****Artículo Único.— Partes que conciertan el Convenio Colectivo**

Las partes integrantes de la firma de este Convenio Colectivo son, de un lado la Asociación de Empresas de Gestión del SAD de Bizkaia y la Asociación de Empresas Gestoras del Servicio de Ayuda a Domicilio Público de Bizkaia y, de otro, las organizaciones sindicales CC.OO de Euskadi y UGT de Euskadi.

Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

**TÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.— Ámbito funcional**

El presente convenio regulará, a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales de todas las empresas, asociaciones o personas físicas, cualquiera que sea su forma jurídica dedicada a la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio con la intervención de las Administraciones Públicas.

Igualmente quedan afectadas por este Convenio las unidades productivas dedicadas a dicha actividad, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta.

**Artículo 2.— Ámbito territorial**

El presente Convenio es de carácter territorial, afectando a todas las empresas que presten sus servicios en el Territorio Histórico de Bizkaia.

**Artículo 3.— Ámbito personal**

Se regirán por el presente Convenio, las relaciones laborales de la totalidad de los grupos profesionales incluidos en los ámbitos funcional y territorial establecidos en los artículos precedentes.

**Artículo 4.— Vigencia y duración**

El presente convenio colectivo entrara en vigor, a todos los efectos desde su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia». Los conceptos retributivos de carácter salarial así como el resto de mejoras de otra índole que pueda recoger el presente convenio respecto del precedente tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 2023 a excepción de aquellas materias en las que expresamente se pacte algo en contrario. Las regularizaciones salariales se abonarán dentro del mes siguiente a la fecha de su publicación.

La vigencia de este convenio será de 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2027, salvo para aquellas materias que se fije una vigencia diferente en el presente convenio.

**Artículo 5.— Denuncia y prórroga**

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente el 1 de octubre de 2027, y hasta que no se logre otro acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido.

**Artículo 6.— Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.



En el caso de que la jurisdicción laboral, a instancia de la autoridad laboral o cualquiera de las partes afectadas, anule algún artículo del presente convenio, las partes, en el plazo de dos meses a partir de la firmeza de la sentencia, renegociarán el contenido de la parte anulada, quedando, en todo caso, vigente el resto del convenio hasta que no se llegue a un acuerdo definitivo.

No obstante lo anterior, las partes tienen la voluntad, a través del presente acuerdo, de dotar de seguridad jurídica al presente convenio en todos sus extremos. En este sentido, las partes manifiestan expresamente que los preceptos de este convenio que regulan las materias retributivas y de tiempo de trabajo están absolutamente vinculados y dotan al convenio del necesario equilibrio interno. En consecuencia, la anulación de cualquier precepto relacionado con dichas materias comportará necesaria y automáticamente la anulación del resto de preceptos vinculados a dichas materias.

#### **Artículo 7.— Comisión Paritaria Mixta del Convenio**

En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente Convenio, se creará una Comisión Mixta Paritaria constituida por representantes de la Asociación de Empresas de Gestión del SAD en Bizkaia y Asociación de Empresas Gestoras del Servicio de Ayuda a Domicilio Público de Bizkaia y de las organizaciones sindicales firmantes del convenio.

La composición de esta Comisión será:

- Seis personas como máximo, por cada parte. Existirán de igual forma, dos personas suplentes.
- Las partes podrán ir acompañadas de dos personas asesoras como máximo.

La comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes o cuando así lo acuerden entre sí.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria, a efectos de registro, la sede del Consejo de Relaciones Laborales sita en Bilbao, calle Alameda de Urquijo, número 2.

El voto de las personas que componen la comisión paritaria será, tanto en la parte empresarial como en la sindical, proporcional a la representatividad acreditada para la constitución de la mesa negociadora del convenio colectivo. Las decisiones se adoptarán por mayoría de votos en la comisión siendo necesario al menos, más del 50% de los miembros de cada parte.

Las funciones de esa Comisión serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Con carácter general, se acuerda someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción social competente, que deberán resolver en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la situación a excepción de aquellas situaciones en las que expresamente se pacte un plazo distinto.

#### **Artículo 8.— Procedimiento de resolución de conflictos (Preco)**

Si existieran distintas interpretaciones entre las partes sobre los artículos de este Convenio, se plantearán a la Comisión Paritaria que estudiará el asunto. En caso de persistir el desacuerdo o de no resolver en el plazo de 15 días indicado en el artículo precedente se podrá acudir a los Procedimientos de Resolución de Conflictos (PRECO).

## TÍTULO II

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y JORNADA LABORAL

#### **Artículo 9.— Definición del SAD**

Se trata de un servicio Comunitario de carácter social que, mediante personal preparado, formado y supervisado, realiza actividades preventivas, educativas y asistenciales a familias y/o personas con dificultades para mantener o preservar su bienestar físico,



social y/o afectivo, intentando que las personas usuarias puedan continuar viviendo en su hogar y/o entorno mientras sea posible y conveniente.

**Artículo 10.— Organización**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente.

**Artículo 11.— Calendario laboral**

Dentro del primer mes del año, las empresas conjuntamente con la representación legal de los trabajadores (RLT en adelante), elaborarán el calendario laboral que habrá de exponerse en el tablón de anuncios, en el que constarán los días festivos y laborables del año correspondiente, así como los periodos de vacaciones.

**Artículo 12.— Características y condiciones de trabajo del Servicio de Ayuda a Domicilio**

Al personal auxiliar domiciliario se le informará personalmente y por escrito al inicio de cada servicio (72 horas máximo), de las características de éste y de las prestaciones a realizar en el mismo. Cuando surja un problema grave entre el personal auxiliar y las personas usuarias, el/la trabajador/a podrá solicitar la intervención de las personas responsables de su empresa para la solución del problema suscitado.

**Artículo 13.— Jornada y horario de trabajo.****a) Jornada y horario del personal auxiliar de ayuda a domicilio**

Como quiera que en la realización del trabajo de esta categoría profesional concurren circunstancias de especial penosidad derivadas de las propias condiciones del servicio (condiciones de las personas usuarias, prestación de servicios en domicilios ajenos, esfuerzos suplementarios físicos y amplia franja horaria de prestación de servicios) se establece la siguiente regulación especial de la jornada.

**1. Jornada ordinaria completa**

Para toda la vigencia del presente convenio se establece una jornada, que incluye trabajo efectivo y desplazamientos de 1.592 horas. Las horas de trabajo efectivo no pueden ser superiores a 1.362 horas anuales de trabajo efectivo, estableciéndose una jornada ordinaria de 30 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo mensual dinámico. Se entenderá por cómputo mensual dinámico el periodo máximo de treinta días naturales desde la fecha en que se produce una incidencia que ocasione defectos o excesos sobre la jornada ordinaria para su adecuación a la misma.

El porcentaje de jornada vendrá referenciado por el tiempo dedicado al trabajo efectivo, siendo la jornada ordinaria completa la de 1.362 horas de trabajo efectivo.

La jornada máxima diaria no podrá exceder de 7 horas diarias de trabajo efectivo. Sí podrá hacerlo una vez superado el período de prueba cuando exista un acuerdo entre las partes (empresa / persona trabajadora). Esta posibilidad no podrá recogerse en el contrato de trabajo, en caso contrario, se considerará nula.

**2. Jornadas especiales del personal auxiliar de ayuda a domicilio**

Las jornadas especiales supondrán la existencia de un contrato de duración determinada o temporal de al menos un año de duración. En estos casos la jornada establecida en el presente artículo se regularizará en cómputo anual lo que se deberá señalar expresamente en el contrato de trabajo.

**3. Horario**

La prestación de servicios será de lunes a viernes, desde las 6:00 horas a las 22:00 horas.



#### 4. Trabajo a turnos

Cuando existan personas trabajadoras que soliciten la realización de trabajo en régimen de turnos de mañana o tarde —con el objeto de realizar toda su jornada diaria concentrada— éstas comunicarán su solicitud a empresa y R.L.T. simultáneamente. La empresa resolverá razonadamente en el plazo de un mes y las discrepancias serán tratadas entre empresa y R.L.T.

#### 5. Horas nocturnas

Serán las realizadas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. Las mismas serán remuneradas o compensadas, en los términos establecidos para las horas festivas, teniendo en cuenta que tendrán un incremento del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

#### 6. Horas festivas

Serán las realizadas en sábados, domingos y festivos. Las mismas serán compensadas en descanso o remuneración en los mismos términos que para las horas extraordinarias (artículo 34).

La opción entre retribución o disfrute será de la persona trabajadora con la limitación de que en caso de optar por el disfrute en una fecha, el número de personas trabajadoras que puedan ejercer esa opción y en esa fecha, nunca superará el 10% del personal fijo y en activo con que cuenta la empresa en la adjudicación que corresponda.

#### b) *Jornada de personal no auxiliar domiciliario*

Para el personal no auxiliar domiciliario se establece una jornada ordinaria completa máxima de 38 horas semanales, que en cómputo anual, no podrá exceder de las 1742 horas anuales si bien dispondrán de un día al año no recuperable de libre disposición computable como trabajado y que deberá solicitarse con un preaviso de 15 días naturales.

Esta jornada se establece habida cuenta de las realidades diferentes que configuran la prestación de servicios en relación con la singular forma de desarrollar el trabajo que lleva a cabo el personal auxiliar domiciliario.

### **Artículo 14.— Vacaciones**

El período de vacaciones anuales retribuidas de cada persona trabajadora será de 30 días naturales, dentro de los meses de junio, julio, agosto y septiembre, excepto opción voluntaria de la persona trabajadora en contra. Siempre que se disfruten en un solo período de forma ininterrumpida deberán incluir como mínimo 21 días laborables (de lunes a viernes). Siempre que la organización del servicio lo permita la persona trabajadora podrá optar por dividir las vacaciones en dos fracciones de 15 días cada una.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa.

En el caso de finalización del contrato, a los efectos de liquidación de vacaciones se establece que la fórmula de pago sea:

$$\frac{(\text{Días cotizados en el año} - \text{días de vacaciones disfrutados}) \times 30}{335} = \text{días liquidables} - \text{días de vacaciones disfrutados.}$$

Las vacaciones no podrán iniciarse ni en viernes, ni sábado, ni domingo, ni en festivo ni víspera de festivo.

Si por aplicación de este párrafo no se podrían ubicar cuatro turnos de 21 días laborables dentro de los meses (4) establecidos en el primer párrafo, se aceptaría superar el límite de inicio o final del cuatrimestre.

Si con anterioridad o durante el disfrute de las vacaciones fijadas en el calendario se produjera una situación de incapacidad temporal, las vacaciones quedarían interrumpidas disfrutándose una vez que la persona trabajadora se encuentre en situación de «alta», con independencia del tiempo que transcurra entre el inicio de la baja y el alta.

**Artículo 15.—Festivos de especial significación**

Las empresas en la medida en que sea posible negociarán con los Ayuntamientos y Mancomunidades la restricción del horario de prestación del servicio los días 24 y 31 de diciembre, siempre que esto no sea motivo de conflicto para ambas partes.

**Artículo 16.—Clasificación profesional y funciones***Grupo 1) Personal Auxiliar***Subgrupo 1).A. Auxiliar de Ayuda a Domicilio**

Las tareas a realizar se reflejarán en los pliegos de condiciones que regulan las adjudicaciones del SAD establecidos por las instituciones con las que se contrate. Expuestas de forma general, las funciones propias del personal Auxiliar de Ayuda a Domicilio serán:

- a) Trabajos de atención personal:
  1. Aseo personal: cambio de ropa, lavado de cabello y todo aquello que requiera la higiene habitual.
  2. Atención especial al mantenimiento de la higiene personal para encamados e incontinentes, a fin de evitar la formación de úlceras.
  3. Ayuda o apoyo a la movilidad en la casa, ayuda para la ingestión de los medicamentos prescritos. Levantar de la cama y acostar.
  4. Acompañamiento a visitas terapéuticas.
  5. Recogida y gestión de recetas y documentos relacionados con la vida diaria de la persona usuaria.
  6. Dar aviso al personal de coordinación correspondiente de cualquier circunstancia o alteración en el estado de la persona usuaria, o de cualquier circunstancia que varíe, agrave o disminuya las necesidades personales o de vivienda de la persona usuaria.
  7. Apoyo, en aquellos casos que sea necesario en las actividades normales propias, de la vivienda de la persona usuaria en su entorno, como salidas a lugar de reunión, visitas a familiares o actividades de ocio.
- b) Trabajos generales de la atención en el hogar:
  1. Limpieza de vivienda. Se adecuará a una actividad de limpieza cotidiana, salvo casos específicos de necesidad, que sean determinados por la persona técnica responsable.
  2. Apilación de las ropas sucias y traslado en su caso para su posterior recogida por el servicio de lavandería (si existiera).
  3. Realización de compras domésticas a cuenta de la persona usuaria del servicio.
  4. Cocinados de alimentos o traslados a su domicilio.
  5. Lavado a máquina, repaso y cuidados necesarios de la ropa de la persona usuaria.
  6. Reparación menor de utensilios domésticos y de uso personal que se presenten de manera imprevista, cuando no sea necesaria la intervención de una persona especialista.

**Subgrupo 1). B Auxiliar Administrativo/a**

Es la persona trabajadora que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinada a los órganos directivos del centro realiza funciones de tratamiento de datos en soporte informático, archivo y otras actividades de técnicas administrativas.

*Grupo 2) Grupo Coordinación-Trabajo Social*

Es el personal, con titulación y/o formación social, cuya labor consiste en desempeñar tareas de coordinación, gestión y organización del servicio de ayuda a domicilio además de seguimiento del trabajo del personal auxiliar de ayuda a domicilio, para con-



seguir una buena calidad de dicho servicio y que es desempeñado preferentemente por personas diplomadas en trabajo social.

Habrà de desarrollar las siguientes funciones:

- Coordinación del trabajo con cada persona auxiliar domiciliaria de forma individual y grupal.
- Seguimiento y valoración del trabajo de la persona auxiliar de ayuda a domicilio mediante visitas a domicilio de los casos que atiende.
- Coordinación periódica con otras personas profesionales.
- Organización y supervisión del trabajo del personal.
- La elaboración y entrega de los partes de trabajo del personal auxiliar de ayuda a domicilio.
- Participación en la formación continuada de personal auxiliar y diseño de cursos en materia de servicios sociales, en la medida que se establezcan en los planes de formación de las respectivas empresas y del sector.
- Otras funciones análogas, de acuerdo con su categoría profesional y con las condiciones establecidas en los pliegos de condiciones de las entidades o personas físicas con las que se contrate.

### TÍTULO III

## CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### CAPÍTULO I

#### CONTRATACIÓN

#### **Artículo 17.— Cláusula general de no discriminación**

Se prohíbe toda discriminación, en especial en materia salarial, por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, opción sexual, convicción política, religiosa o sindical, y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo similares en una misma empresa en razón de alguna de dichas cuestiones.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

De incumplirse por las empresas tal prohibición las personas trabajadoras discriminadas tendrán el derecho a las diferencias salariales que procedan.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

#### **Artículo 18.— Estabilidad en el empleo**

##### a) *Consideraciones generales-defensa y promoción del sector*

El Servicio de Ayuda a Domicilio que se gestiona con la intermediación de las administraciones públicas en el Territorio histórico de Bizkaia dispone de criterios de estabilidad en el empleo que generan la creación de empleo estable acorde a las necesidades reales del servicio.

Sin embargo, en cada adjudicación, pueden aparecer situaciones de inestabilidad del empleo inducidas por la aparición de desequilibrios entre el número de horas de servicio concedidas por la Administración correspondiente y las horas de personal a subrogar según el pliego de condiciones regulador de cada concurso.



En este contexto, se asume como necesario contemplar mecanismos que tengan como objetivos:

- 1º) Preservar el empleo subrogado en cada adjudicación, mediante el equilibrio entre horas de prestación y horas de personal a subrogar; equilibrio que es exigible a la Administración.
- 2º) Habilitar medidas de flexibilidad temporales, que restablezcan el equilibrio expuesto, cuando puntualmente éste se deteriore; evitando así dañar el empleo estable.

Siendo conscientes del ámbito en que nos encontramos podemos enunciar la posibilidad de modificar los contratos administrativos en el sentido de dotar de mayor equilibrio a los servicios que se contratan respecto del empleo y condiciones laborales del sector. Así, los Pliegos de Condiciones que regulan la prestación del S.A.D. en los diferentes Ayuntamientos y Mancomunidades de Bizkaia, habrán de garantizar la prestación de las horas de servicio correspondientes a las personas trabajadoras fijas de cada centro de trabajo que deban ser objeto de subrogación, debiendo señalarse expresamente en los propios pliegos de condiciones la cifra concreta de número de horas a subrogar.

Por otro lado, y ya en nuestro ámbito propio, podemos articular algunas medidas de estabilidad en el empleo a través de la negociación colectiva que favorezcan los objetivos señalados. Por ello, el capítulo de estabilidad en el empleo implementará medidas concretas que traten de evitar el puntual desequilibrio económico de la adjudicación que pudiera afectar a la estabilidad del empleo.

b) *Adopción de medidas extraordinarias y temporales para la estabilidad en el empleo*

1) Supuesto de hecho y objetivación del mismo.

Existencia de falta de horas de servicio respecto del número de horas correspondientes a las jornadas fijas disponibles \* del personal Auxiliar de Ayuda a Domicilio dentro del ámbito de cada centro (s) de trabajo, entendido este (os) como cada adjudicación administrativa.

\*: horas con obligación de trabajar.

Se entenderá que existe el supuesto de hecho descrito con anterioridad, si el número de horas de servicio en dos meses consecutivos (excluidos los meses de Julio y Agosto), es inferior al número de jornadas necesarias para el empleo efectivo de todas las horas de jornada subrogadas disponibles de: (personal fijo o indefinido en cualquiera de sus modalidades + personal jubilado parcial y relevo).

2) Medidas a adoptar en el centro(s) afectado (s)

1. Régimen excepcional a la jornada general prevista para el personal Auxiliar Domiciliario (no aplicación del cómputo mensual dinámico de la jornada semanal de 30 horas de trabajo efectivo). La plantilla afectada por la aplicación de esta medida contabilizará su jornada en cómputo anual; proporcional a 1.362 horas/año a jornada completa durante el periodo excepcional que se aplique la presente medida.

2. Régimen excepcional de periodos de disfrute de vacaciones (excepción al régimen previsto en el artículo 14). La aplicación de esta medida supondrá que los periodos de disfrute de las vacaciones de la plantilla afectada serán de la siguiente forma:

Cada persona auxiliar de ayuda a domicilio disfrutará de dos periodos vacacionales a lo largo del año natural (salvo cuando ya haya disfrutado, esté disfrutando, o queden menos de dos meses para disfrutar sus vacaciones). Un periodo será obligatorio dentro del cuatrimestre fijado en el Art.14, debiendo ser éste el más extenso de los dos previstos. En caso de desacuerdo en el calendario vacacional excepcional que supone esta medida, se procederá a la elección de 16 días naturales por la persona trabajadora y 15 por la dirección de la empresa.

Se mantendrán los 21 días laborables (suma de los dos periodos) recogidos para vacaciones ininterrumpidas (salvo si el fraccionamiento se hace a opción de la persona trabajadora).



- 3) Procedimiento de aplicación de las medidas
1. El procedimiento se iniciará cuando la empresa comunique a la RLT del centro o centros de trabajo afectados un dossier que contenga:
    - a) Documento explicativo con al menos los siguientes datos:
      - Cuadro con detalle de la situación de hecho.
      - Especificación de las medidas descritas en este artículo que se aplicarían: Jornada, vacaciones, o ambas.
      - Los objetivos que se pretenden alcanzar.
      - Incidencia estimada de las medidas propuestas
      - Periodo durante el cual se pretende la medida.
    - b) Certificado de la Administración Pública cuya licitación está afectada de horas de servicio, desglosado por meses del año en curso o anterior. En caso de que la Administración no emitiese dicho Certificado, se aportará la constancia escrita de haberlo solicitado y la respuesta en caso de existir ésta; copia de las facturas visadas por la Administración Pública con el justificante del ingreso de las cantidades y declaración jurada del representante de la empresa declarando el nº de horas/mes totales realizadas.
    - c) Últimos pliegos de condiciones vigentes, incluyendo en especial, el listado de personal a subrogar publicado con desglose de horas contratadas de cada persona trabajadora.
    - d) Informe ITA de Seguridad Social actualizado.
    - e) Cuadrante nominal y mensual de la plantilla con horas realizadas por cada persona trabajadora más saldo actual de horas a favor o en contra.
  2. Una vez recepcionado dicho dossier, la RLT dispondrá de un plazo de 10 días naturales, para comunicar a la empresa si acepta o rechaza la aplicación de las medidas propuestas. Durante dicho periodo de 10 días, dirección de empresa y RLT podrán fijar reuniones al objeto de negociar y tratar las cuestiones que consideren convenientes.

Salvo acuerdo en contrario con la RLT, durante dicho plazo de 10 días la empresa no podrá adoptar o iniciar, en los centros de trabajo afectados las medidas previstas en el Estatuto de los Trabajadores relativas a movilidad geográfica, inaplicación de convenio colectivo en el centro(s) de trabajo afectado (descuelgue), extinciones contractuales basadas en causas económicas o productivas, o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que afecten al salario, la jornada o el régimen de vacaciones.

Transcurrido el plazo de 10 días señalado sin haberse alcanzado acuerdo o sin que la RLT haya dado respuesta, la dirección de empresa podrá aplicar cualquiera de las medidas previstas en la legislación vigente no estando sujeta a la prohibición prevista en el párrafo anterior.

En caso de acuerdo el mismo deberá recogerse por escrito. Salvo acuerdo en contrario con la RLT o salvo que el déficit de horas definido en el artículo 18.B sobrepasase el 13%, durante la aplicación del acuerdo la empresa, no podrá adoptar o iniciar, en los centros de trabajo afectados las medidas previstas en el Estatuto de los Trabajadores relativas a movilidad geográfica, inaplicación de convenio colectivo en el centro (s) de trabajo afectado (descuelgue), extinciones contractuales basadas en causas económicas o productivas, o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que afecten al salario, la jornada o el régimen de vacaciones.
- 4) Seguimiento de aplicación de las medidas
- Durante la aplicación de las medidas descritas en el presente artículo se creará una Comisión de Seguimiento, formada por representantes de la empresa y R.L.T., que mensualmente analizarán la evolución pormenorizada de las horas de servicio. Esta Comisión vendrá obligada a dar por finalizada la aplicación de las medidas en el momento en que constatase que el déficit de horas causante de la excepcionalidad ha sido superado durante dos meses consecutivos (excluidos los meses de Julio y Agosto).



Dado el carácter de déficit de horas que ocasionaría esta medida excepcional, durante su aplicación, se establece como tope máximo de exceso de jornada acumulado por persona trabajadora, el 17% sobre sus horas/contrato. Límite este a observar prioritariamente por la Comisión de Seguimiento.

**Artículo 19.— De la contratación en general**

A los efectos de los contratos previstos en el presente convenio colectivo, en ningún caso, se considerará que el personal auxiliar de ayuda a domicilio tiene adjudicada la prestación de servicios para determinadas personas usuarias, toda vez que la contratación laboral, se realizará para atender cuantos servicios sean requeridos a la empresa por la Administración Pública correspondiente.

La empresa se reserva la posibilidad de organizar los servicios pudiendo proceder a cuantos cambios considere necesarios para proceder a una adecuada prestación de la actividad laboral dentro de la jornada contratada respetando, en todo caso, lo previsto tanto en el presente convenio colectivo como en la legislación vigente.

**Artículo 20.— Ingreso y nuevas contrataciones**

Las empresas contratarán al personal de nuevo ingreso de forma directa, utilizando prioritariamente personal que conste en las bolsas de trabajo. Si por causa alguna no hubiera personal disponible en dicha lista, éstas podrán recurrir a otro modo de contratación dentro de la legalidad vigente atendiendo al principio de igualdad y no discriminación.

Las empresas podrán realizar nuevas contrataciones respetando los contenidos recogidos en el primer párrafo del presente artículo, una vez cumplidos los compromisos adquiridos por aquellas personas trabajadoras a quienes se les haya reducido su jornada laboral inicial y exista acuerdo de reducción entre las partes.

1. En el supuesto de aumentarse las horas de servicio concertadas por parte de las instituciones con la empresa adjudicataria del servicio, o se produzcan bajas definitivas de personal que presta el servicio, estas horas se destinarán a cubrir los compromisos adquiridos con aquellas personas trabajadoras a quienes se les haya reducido su jornada, hasta completar la jornada inicial que presentaban sus contratos antes de la reducción.

2. Completadas las jornadas iniciales de las personas trabajadoras, en caso de seguir existiendo excedente de horas de servicio a prestar por la empresa adjudicataria, el personal fijo que presente contratos iniciales con jornada inferior a la jornada completa recogida en el artículo 13 que deseen aumentar sus horas de contrato, deberán solicitarlo por escrito en su empresa, la cual, discrecionalmente atenderá la solicitud conforme a lo dispuesto en el artículo 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores, debiendo ésta informar a la R.L.T.

Los puntos 1 y 2 del presente artículo serán de obligado cumplimiento cuando el porcentaje de horas contratadas mediante contrato indefinido no alcance el 90% del volumen normal definido en el artículo 21.

**Artículo 21.— De los contratos indefinidos**

Con este tipo de contrato se atenderán las necesidades de aquellos puestos de trabajo que tengan carácter permanente y fijo en la empresa que constituya la actividad normal de cada adjudicación administrativa.

A estos efectos se entenderá por actividad normal el 90% del número de horas resultante de aplicar la media anual de horas reales prestadas a lo largo de los dos últimos años naturales en cada adjudicación administrativa. Los dos años naturales se contemplarán de manera cerrada y no de manera continua. El cumplimiento de dicho porcentaje será revisado en los dos primeros meses de cada periodo bianual natural.

Los contratos indefinidos y/o fijos podrán formalizarse en cualquiera de las modalidades legalmente previstas en cada momento (a jornada completa, a tiempo parcial, con o sin bonificación...).

*Contrato a tiempo parcial. Horas complementarias*

A) Para los contratos a tiempo parcial celebrados a partir de la entrada en vigor del R.D.-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores («BOE» 21 diciembre) las horas complementarias se regularán conforme las siguientes consideraciones

Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes:

- a) La empresa sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con la persona trabajadora. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.  
El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.
- d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.
- e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:
  - La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
  - Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
  - Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- f) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en las letras anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa la persona trabajadora a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.
- g) Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 15 por 100 por convenio colectivo, de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa de la persona trabajadora a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.  
Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).
- h) La jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia a la persona trabajadora, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere este apartado.

La empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.



En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

- i) La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, del vigente Estatuto de los Trabajadores.
  - j) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.
- B) Para los contratos a tiempo parcial celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del R.D.-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores («BOE» 21 diciembre) se mantendrá la siguiente regulación

El personal con contratos indefinidos a tiempo parcial podrá acordar la realización de horas complementarias con sujeción a las siguientes reglas:

- a) La empresa sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el/la trabajador/a.
- b) El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto está establecido.
- c) El pacto deberá contener el número máximo de horas complementarias que se podrá realizar y que nunca podrá exceder del 15% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en la legislación vigente.
- d) Las horas complementarias cuya realización esté prevista con anticipación, se incluirán dentro del parte de trabajo del/la trabajador/a. Cuando la necesidad de realizar horas complementarias surja de forma no prevista, se comunicará al personal afectado, con al menos un día de antelación a su realización, salvo situaciones de urgencia en las que no sea posible la comunicación el día anterior, que se procederá a la comunicación en el mismo día de su realización.
- e) La realización de horas complementarias deberá respetar los límites en materia de jornada y descansos establecidos en el presente Convenio Colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores.
- f) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.
- g) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del/la trabajador/a, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurren las siguientes circunstancias:
  - La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
  - Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
  - Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.



- h) El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos al cumplimiento de los requisitos establecidos en los párrafos anteriores y al régimen previsto en el Estatuto de los Trabajadores. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del/la trabajador/a a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

**Artículo 22.— Conversión en contrato indefinido**

En caso de la existencia de vacantes definitivas, el criterio para la transformación de contratos temporales en fijos, será el siguiente: Tendrá prioridad para acceder a contrato indefinido quien estando contratado/a temporalmente logre una mayor puntuación según el siguiente baremo:

- Cada año de servicio acumulado: 0,5 puntos, con un máximo de 6 puntos.
- Titulación adecuada: certificado de profesionalidad o equivalente homologado: 1 punto.
- Euskara: 1 punto.
- Otros: máximo 2 puntos.

**Artículo 23.— De los contratos temporales****a) Contratación por circunstancias de la producción**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.2. del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes particularidades.

Se entenderá por actividad normal la mencionada en el artículo 21.

Sin perjuicio de la utilización de esta modalidad o modalidades contractuales cuando concurriese alguna causa legal que posibilite su utilización, se señala que se entenderá que existe un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y/o oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, cuando existan un número de horas de servicio adjudicadas que excedan del número de horas considerado como actividad normal en el artículo 21.

Características de este contrato eventual:

- La causa del contrato: Será la prestación de servicios como auxiliar de ayuda a domicilio en la adjudicación correspondiente para atender la existencia de horas de servicio que superan el volumen normal de actividad en dicha contrata.
- Duración: Este contrato eventual podrá tener una duración máxima de un año.

**b) Contrato de sustitución**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.3. del Estatuto de los Trabajadores.

Mención especial a las sustituciones de auxiliares de ayuda a domicilio con diferentes jornadas entre auxiliar ausente y persona sustituta: Como consecuencia de la propia realidad del servicio en el cual habitualmente el personal fijo pierde las personas usuarias asignadas por razones diversas (fallecimientos, traslados a otros recursos socio asistenciales como centros de día y/o residencias o clínicas y/o hospitales, etc.), quedándose sin los servicios necesarios que permitan cumplir con la jornada, se acuerda la posibilidad siguiente para los contratos de sustitución. Las horas de la persona trabajadora ausente podrán adjudicarse a otro personal auxiliar domiciliario fijo con quien exista compromiso o necesidad de completar jornadas pactadas y, en caso de que todavía existiese un excedente de horas de la persona trabajadora ausente, se podrá celebrar un contrato de sustitución por el porcentaje de jornada que suponga las horas excedentes, no coincidiendo, en consecuencia, la jornada de la persona ausente con la de la persona sustituta.

Esta posibilidad solo podrá llevarse a cabo en el momento de celebración del contrato de sustitución y se deberá hacer constar en el mismo (cláusulas adicionales) las



personas trabajadoras (nombre y 2 apellidos) a los que se les ha adjudicado las horas y el número de horas adjudicadas a cada persona trabajadora.

c) *Otros tipos de contratación*

Para la formalización de cualquier otro tipo de contrato (contratos formativos, por circunstancias de la producción con distinta causa a la especificada con anterioridad, a domicilio, fijos discontinuos, contratos de relaciones laborales especiales, etc..) se estará a lo que disponga la legislación vigente.

**Artículo 24.— Contrato de relevo**

Se impulsará la aplicación del «contrato de relevo» siempre que ello no conlleve un costo económico para las empresas y, en todo caso, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para la celebración del contrato de relevo se aplicará los baremos señalados en el artículo 22 debiendo cumplirse en todo caso la normativa en vigor.

**Artículo 25.— Periodo de prueba**

Se proponen periodos de prueba diferenciados para cada grupo profesional:

- 20 días laborables para el grupo 1.
- 60 días laborables para el grupo 2.

Una vez que la persona trabajadora haya superado su periodo de prueba, no podrá ser sometida a uno nuevo en otra contratación posterior para el desempeño del mismo puesto de trabajo.

Si la duración del contrato resultara inferior al periodo de prueba, éste se reducirá proporcionalmente.

Durante el periodo de prueba, tanto la persona trabajadora como la empresa podrán resolver unilateralmente el contrato, sin obligación de preaviso.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento de hijo/a, y adopción o acogimiento, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

**Artículo 26.— Contratación de personas con discapacidad**

El 2% del personal de la plantilla de las empresas con más de 50 trabajadoras/es, será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente. Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa vigente, en el caso que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato/a con discapacidad adecuada al puesto de trabajo.

**Artículo 27.— Cese voluntario**

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, deberán comunicarlo por escrito a la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo 1: 20 días naturales.
- Grupo 2: 45 días naturales.

Estos plazos se podrán reducir mediante acuerdo de ambas partes.

El incumplimiento del plazo del preaviso ocasionará una deducción de su liquidación correspondiente equivalente a los días no preavisados.

Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligada a abonar a la persona trabajadora, la liquidación correspondiente al término de la relación laboral.

**CAPÍTULO II  
FORMACIÓN****Artículo 28.— Formación continua**

La formación entendida como un proceso continuo destinado a promover el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras del sector, es un objetivo prioritario, comprometiéndose las partes firmantes del presente Convenio a elaborar los planes de formación oportunos.

Cuando los cursos de formación se impartan fuera del municipio en el que presta sus servicios, la persona trabajadora percibirá el importe del gasto en transporte originado por su asistencia a los mismos, priorizándose la prestación de los cursos en el Municipio de prestación del servicio.

**CAPÍTULO III  
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES****Artículo 29.— Seguridad y Salud laboral**

La información sobre los servicios a que se refiere el artículo 12 incluirá así mismo las situaciones de riesgo conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se adoptarán las medidas preventivas necesarias para evitar los riesgos psicosociales que pudieran producirse en los domicilios de las personas usuarias donde se prestan los servicios, notificando de inmediato cualquier incidencia en este sentido, al Ayuntamiento o Mancomunidad correspondiente, quien determinará las acciones a realizar para evitar este tipo de situaciones.

En este sentido, se pondrá especial énfasis en todas aquellas acciones de naturaleza sexual, realizadas por las personas usuarias, que atenten contra la dignidad de la persona trabajadora creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En todo lo demás se atenderá a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 30.— Vigilancia de la salud**

Las empresas estarán obligadas a realizar una revisión médica anual al personal.

Con objeto de salvaguardar la salud del personal que prestan su servicio a personas usuarias que padezcan enfermedades infectocontagiosas que supongan grave peligro para la salud, la empresa en base a la información que les sea facilitada por la entidad contratante, informará a la persona trabajadora de las medidas preventivas que habrá de observar para evitar cualquier riesgo de contagio.

De la información globalizada de estos casos, se dará cuenta a los/as Delegados/as de Prevención y a la RLT.

**Artículo 31.— Ropa de trabajo**

El personal auxiliar de Ayuda a Domicilio dispondrá de un uniforme de trabajo para el ejercicio de sus funciones que la empresa facilitará anualmente y que consistirá en dos batas de trabajo y dos pares de zapatillas, o un pantalón y chaqueta y un par de zuecos, como máximo, siempre a criterio de la empresa.

Igualmente, las empresas quedan obligadas a suministrar al personal auxiliar de ayuda a domicilio, siempre que se estime necesario, guantes y mascarillas como medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

**TÍTULO IV  
ESTRUCTURA RETRIBUTIVA****Artículo 32.— Salario base y abono de nómina**

El salario base retribuye tanto el tiempo dedicado al trabajo efectivo como el dedicado a los desplazamientos entre las personas usuarias. La cuantía será la fijada en las tablas salariales que constan en el presente artículo. Si se realizara una jornada inferior a la completa se percibirá la parte proporcional correspondiente.

A estos efectos el porcentaje de jornada vendrá determinada tal y como se recoge en el artículo 13, es decir, en función del tiempo dedicado al trabajo efectivo pactado.

Abono de nóminas mensuales: El abono de las nóminas mensuales se hará dentro de los cinco primeros días hábiles de cada mes. Cuando reiteradamente la empresa incumpla el plazo de pago deberá hacer frente a una penalización. Si en el transcurso del año se produjera un retraso en el abono de nóminas (mensuales o pagas extras) en más de tres ocasiones, a partir de la tercera cada día de retraso devengará el abono de 6 euros por cada día de retraso en concepto de indemnización por mora.

**Tablas salario base**

Salario Base bruto anual (incluye pagas extraordinarias).

- 2016-2022: 24.121,01 euros.
- 2023: 2,50%: 24.724,03 euros.
- 2024: 3,00%: 25.465,75 euros.
- 2025: 3,50%: 26.357,05 euros.
- 2026: 3,50%: 27.279,54 euros.
- 2027: 5,00%: 28.643,52 euros.

Las tablas salariales toman como referencia el grupo profesional 1.

- Grupo 2.: 130% del salario base del Grupo 1.

*Cláusula de revisión salarial (salario base y antigüedad):* Incremento adicional del salario base y antigüedad para 2028 en función de evolución del IPC de Bizkaia.

Esta cláusula de revisión salarial solo operará en el caso de que el incremento pactado para 2023-2027 en el presente artículo (que asciende a un 17,5%) resulte inferior a la suma de los IPCs de Bizkaia de los años 2023 a 2027.

Si una vez conocidos los IPCs de los años de 2023 a 2027, a 31 de enero de 2028, la suma de los mismos resultara superior al 17,5%, la diferencia, con un tope máximo del 2,5%, se aplicará al salario base y antigüedad vigente a 31 de diciembre de 2027 para actualizarlo con efectos desde 1 de enero de 2028. Los IPCs negativos se considerarán que son iguales a 0%.

En este caso las partes firmantes procederán a firmar unas nuevas tablas salariales para 2028 conforme lo dispuesto anteriormente, sin perjuicio del posible incremento del año 2028 que pueda pactarse en la negociación del sucesivo convenio colectivo.

**Artículo 33.— Antigüedad**

Se abonará un plus por antigüedad según tablas salariales para todo el personal con independencia de su grupo profesional con un máximo de 8 trienios retribuibiles. La antigüedad reconocida es la fecha en que fueron dados de alta en la primitiva empresa y que debe ser recogida en la nómina de cada persona trabajadora.

A efectos de abono de este plus, no se reconocerá antigüedad mayor que el 1 de enero de 1990. Este plus se abonará mensualmente, incluidas vacaciones y pagas extras.

El plus antigüedad se abonará de manera íntegra en las cuantías que se señalarán con independencia de la jornada que disponga la persona trabajadora.

*Tablas antigüedad*

- 2016-2022: 2,58 euros/trienio.
- 2023: 2,50%: 2,64 euros/trienio.
- 2024: 3,00%: 2,72 euros/trienio.
- 2025: 3,50%: 2,82 euros/trienio.
- 2026: 3,50%: 2,92 euros/trienio.
- 2027: 5,00%: 3,06 euros/trienio.

**Artículo 34.— Horas extraordinarias**

- a) Serán consideradas horas extraordinarias para el personal auxiliar domiciliario:
- Aquellas que superen las 30 horas semanales de trabajo efectivo en cómputo mensual dinámico, salvo que exista el acuerdo previsto en el artículo 13.A).1. párrafo 3.
  - Excepción a la regla recogida en el párrafo anterior. Para el caso de jornadas especiales de personal auxiliar domiciliario serán horas extraordinarias únicamente aquellas que superen las 1.362 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo anual. Si antes de finalizar el año se alcanzasen las 1.362 horas de trabajo efectivo la empresa no podrá exigir la realización de más servicios a la persona auxiliar ni podrá sufrir merma en sus retribuciones, salvo que la persona trabajadora voluntariamente quiera llevar a efecto más horas de trabajo en cuyo caso se compensará según lo dispuesto en el presente artículo.
- b) Para el resto de grupos y subgrupos profesionales se considerarán horas extraordinarias aquellas que superen las 1.742 horas anuales.

*Compensación de horas extraordinarias:* Se podrán compensar en descanso o económicamente.

- a) Compensación en descanso: Cada hora extraordinaria realizada se compensará mediante el disfrute de 105 minutos de descanso.
- b) Compensación en retribución para grupo 1.A): Por cada hora extraordinaria llevada a cabo se abonará incrementándose un 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

La fórmula para el cálculo del valor de la hora ordinaria tomará como referencia las 1592 horas que se señalan en el artículo 13.A), sin que esto signifique la existencia, a efectos de jornada, de un tiempo concreto asignado dedicado a los desplazamientos entre personas usuarias.

*Fórmula*

$$\frac{\text{Salario base + antigüedad x 15 pagas}}{1.592 \text{ horas}}$$

- b.2) Compensación en retribución para el resto de grupos y subgrupos profesionales: Por cada hora extraordinaria llevada a cabo se abonará incrementándose un 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

*Fórmula*

$$\frac{\text{Salario base + antigüedad x 15 pagas}}{1.742 \text{ horas}}$$

La opción entre retribución o disfrute será de la persona trabajadora con la limitación de que en caso de optar por el disfrute en una fecha, el número de personas trabajado-



ras que puedan ejercer esa opción y en esa fecha, nunca superará el 10% del personal fijo y en activo con que cuenta la empresa en la adjudicación que corresponda.

**Artículo 35.— Pagas extraordinarias**

Todo el personal afectado por este convenio percibirá, en proporción a la jornada tres pagas extraordinarias en cuantía de treinta días de salario base más antigüedad.

La fecha de pago establecida para el abono de estas pagas extras será: dentro de los cinco primeros días hábiles de la segunda quincena del mes correspondiente a cada una de ellas, es decir abril (media paga), julio (paga completa), octubre (media paga) y diciembre (paga completa).

El devengo de estas pagas extras se producirá el primer semestre natural en curso para la paga de julio, el segundo semestre natural en curso para la paga de diciembre y el año natural en curso para las dos medias pagas (abril y octubre).

**Artículo 36.— Gastos y kilometraje**

Serán abonados todos los gastos de viaje entre los domicilios de las personas usuarias del servicio siempre que la distancia entre ellos sea igual o superior a dos kilómetros.

Los gastos de viaje correspondientes al desplazamiento entre el domicilio de la persona auxiliar de ayuda a domicilio y el primer usuario/a y el domicilio del último usuario/a y el domicilio de la persona auxiliar, se abonarán siempre y cuando la distancia en tales supuestos sea igual o superior a tres kilómetros. Asimismo, estos gastos serán abonados siempre y cuando la persona auxiliar resida en el mismo Municipio en el que presta el servicio.

En caso de que la persona auxiliar de ayuda a domicilio resida fuera del ámbito del municipio dichos gastos, también serán abonados con las siguientes especificidades:

- Para verificar si existe la distancia de 3 Kilómetros no se tendrá en cuenta el domicilio de la persona auxiliar sino que se computará a partir del límite o frontera por carretera del municipio donde se encuentra la persona usuaria (la primera o la última según el caso).
- El trayecto para determinar cuál de los posibles puntos o fronteras por carretera se debe tener en cuenta, se acuerda que no se tendrá en cuenta el trayecto real que realice la persona auxiliar sino el trayecto más directo por carretera desde el domicilio de la persona auxiliar al primer usuario/a y desde el último usuario/a al domicilio de la aux.

Las dudas que puedan surgir en torno a la aplicación de estas especificidades podrán ser resueltas en la CIM a petición de cualquiera de las partes. La decisión que adopte la CIM tendrá carácter vinculante.

Caso de precisar la utilización de vehículo propio, si no hubiera transporte público, se abonará a razón de:

- 2016-2022: 0,28 céntimos/Km.
- 2023-2027: 0,30 céntimos/Km.

En el caso de que existiera transporte público se abonará exclusivamente el costo de este transporte, aunque sea utilizado el vehículo propio.

**Artículo 37.— Incapacidad temporal*****Accidente laboral y enfermedad profesional***

Se reconoce un complemento de retribución hasta el 100% a las bajas de incapacidad temporal derivadas de accidente de trabajo propio de la actividad desarrollada (traumatismos, quemaduras, y similares), no contemplándose como tales las bajas por lumbalgias, fatiga laboral, stress o accidentes «in itinere».

El resto de situaciones de IT por accidente laboral no cubierto al 100% en el párrafo anterior será del 100% siempre que no se supere el 4% de absentismo laboral interanual de la plantilla, por centros de trabajo abonándose los complementos a los que hubiera



lugar en la primera nómina del año siguiente. Se considerará absentismo, a efectos de contabilizar el porcentaje anual del mismo, todas aquellas ausencias del puesto de trabajo, exceptuando las referidas a permisos sindicales y bajas por nacimiento de hijo/a y adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Si se supera el mencionado 4%, las retribuciones salariales relativas a este concepto, se abonarán de acuerdo a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social.

#### *Enfermedad común y accidente no laboral*

Por contingencias comunes, se percibirá un complemento de retribución hasta el 100% durante treinta días naturales, a condición de que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que se trate de la primera baja médica durante el año natural.
- Que al menos conlleve tres días de hospitalización no domiciliaria.

En la primera situación de IT del año natural por contingencias comunes en que no concurran los requisitos precedentes, la persona trabajadora recibirá por parte de la empresa un subsidio del 60% de su base de cotización durante los 3 primeros días.

Para el resto de casos, las retribuciones salariales relativas a este concepto serán las estipuladas en la Ley General de la Seguridad Social.

En todo caso, para recibir los complementos señalados en el presente artículo será necesario que el facultativo expida el parte oficial de baja desde el primer día de la Incapacidad temporal ya sea de enfermedad común o accidente no laboral, ya sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional no siendo válidos a tal efecto los justificantes médicos de reposo.

## TÍTULO V LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

### CAPÍTULO I LICENCIAS Y PERMISOS

#### **Artículo 38.— *Licencias retribuidas***

A los efectos del presente artículo se establece la total igualdad para cualquier modalidad de pareja acreditada oficialmente.

Todo el personal afectado por el presente convenio, previo aviso y justificación, tendrán derecho a las siguientes licencias:

- a) Fallecimiento de hijo/a, del cónyuge o del compañero/a 6 días laborables.  
En caso de que el hecho causante se produjera en otra comunidad autónoma el permiso se incrementará en dos días naturales más.
- b) Fallecimiento, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales.  
En caso de que el hecho causante se produjera en otra comunidad autónoma, el permiso se incrementará en dos días naturales más.
- c) Enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En esta licencia se incluye también la hospitalización domiciliaria. 3 días laborables fraccionables durante 15 naturales desde que se produzca el hecho causante.  
Será necesario que la persona trabajadora aporte justificante del centro sanitario. En caso de que el hecho causante se produjera en otra comunidad autónoma, el permiso se incrementará en dos días naturales más.
- d) Matrimonio: Quince días naturales.
- e) Nacimiento de hijos/as: Se estará a lo dispuesto en artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores (nacimiento, partos prematuros según el citado artículo 48,



guarda con fines de adopción y acogimiento, discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, etc.) sin que ello pueda entenderse como la existencia duplicada de una licencia más la suspensión del artículo 48. El disfrute se llevará a cabo igualmente conforme lo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

- f) Traslado del domicilio habitual: un día.
- g) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: el tiempo indispensable.
- h) Lactancia: en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo dispuesto en artículo 37.4 y 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en tres semanas más de licencia retribuida que deberán ser disfrutadas a continuación del permiso por nacimiento. La acumulación se disfrutará por dichas tres semanas con independencia del porcentaje de jornada de la persona trabajadora. En caso de que la persona trabajadora solicite una excedencia o disfrute de vacaciones antes del cumplimiento de 9 meses del hijo/a se disfrutará la parte proporcional al tiempo trabajado de las tres semanas.

- h.bis) Técnicas de preparación al parto: se atenderá a lo establecido en la legislación vigente.
- i) Matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: un día.
- j) Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento: queda regulado conforme lo previsto en la letra e) del presente artículo, es decir, se aplicará lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.
- k) - Permisos por acudir a consulta médica de especialistas: El personal tendrá derecho por el tiempo necesario a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo debiendo presentar previa o posteriormente a la empresa el documento justificativo de la referida consulta médica.

En los demás casos, como asistencia a consulta de la médica/o de cabecera de la Seguridad Social (medicina general) o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 10 horas anuales, que deberán ser justificadas. Dentro de ese límite conjunto de 10 horas al año, se considerarán las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia de cónyuge, hijas o hijos menores de 15 años y madre o padre.

Esta licencia se deberá de solicitar con previo aviso para la empresa siendo competencia de ésta la organización y prestación del servicio.

#### **Artículo 39.— *Licencias no retribuidas***

Podrá solicitar una licencia no retribuida por un plazo no inferior a los diez días naturales ni superior a los seis meses en un período de un año.

Estas licencias serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades del servicio, dentro del mes siguiente a la solicitud.

Excepcionalmente, y por razones de urgente necesidad podrán concederse licencias inferiores a los diez días de duración, previa justificación a la empresa.

Estas últimas y hasta un máximo de cinco días de duración, cuando se soliciten para la realización de «asuntos propios, graves y justificados», mantendrán la cotización a la Seguridad Social, debiendo el/la trabajador/a preavisar con una semana de antelación.

El uso de esta licencia no podrá ser reiterada durante el año natural.

**Artículo 40.— Normas comunes a licencias**

En lo no dispuesto en los artículos precedentes, se atenderá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO II  
EXCEDENCIAS****Artículo 41.— Excedencia forzosa**

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

**Artículo 42.— Excedencia especial por cuidado de familiares**

Se establece por un periodo de tres años quedando regulado en lo restante conforme lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 43.— Excedencia voluntaria**

El personal con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Esta excedencia conllevará únicamente un derecho preferente de reincorporación a la empresa si existen vacantes de igual o similar grupo profesional.

**Artículo 44.— Normas comunes a las excedencias**

En lo no dispuesto en los artículos precedentes, se atenderá a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

**TÍTULO VI  
BENEFICIOS SOCIALES****Artículo 45.— Jubilación**

Podrá solicitarse la jubilación anticipada conforme lo establecido en la legislación vigente.

**Artículo 46.— Seguro de Vida e Invalidez**

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a las indemnizaciones que se fijan a continuación:

- Fallecimiento derivado de accidente laboral o enfermedad profesional: 15.000 euros.
- Invalidez en cualquier grado derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 19.000 euros.

Este derecho entrará en vigor a partir de la publicación oficial del texto del Convenio.

**Artículo 47.— Cláusula de subrogación empresarial**

*Primero:* Al término de la concesión de una contrata del Servicio de Ayuda a Domicilio, el personal auxiliar de ayuda a domicilio de la empresa saliente pasará a estar adscrito a la nueva empresa titular de la contrata, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

- a) Personal en activo que vengán prestando sus servicios para la empresa saliente con una antigüedad mínima de tres meses.
- b) Personal que en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en suspensión del contrato con derecho de reincorporación y que reúnan,



con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo, la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

- c) Personal que con contrato de sustitución o interinidad, sustituyan al personal mencionado en los apartados a) y b).

*Segundo:* En los supuestos que por motivos laborales se hayan reducido las jornadas laborales de la plantilla, mediante la aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, tales condiciones serán subrogadas por la empresa adjudicataria debiendo respetar exclusivamente los compromisos referidos a las jornadas de trabajo, establecidos en el documento de acuerdo de reducción redactado por la empresa saliente y el personal subrogado, siempre y cuando las circunstancias que motivaron tal medida se sigan manteniendo, quedando excluidos de tal circunstancia aquel personal que no haya accedido a la reducción de forma voluntaria.

A tal efecto la Comisión Paritaria desarrollará un modelo de expediente de reducción que será de aplicación general por la totalidad de las empresas que se incluyan en el ámbito territorial y funcional del presente convenio.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se acreditarán fehacientemente por la empresa saliente a la empresa entrante en el plazo de tres días hábiles a partir del momento de la subrogación mediante la documentación siguiente:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social, así como una declaración jurada de la empresa saliente en este sentido.
- b) Certificación en la que se haga constar, en relación a la totalidad de la plantilla a subrogar, lo siguiente:
  - Apellidos y nombre.
  - DNI.
  - Número de la Seguridad Social.
  - Tipo de contrato.
  - Antigüedad.
  - Jornada y horario.
  - Fecha de disfrute de las vacaciones.
  - Otras condiciones y pactos.
- c) Fotocopias de las nóminas, TC1 y TC2, de los últimos seis meses de la totalidad de la plantilla a subrogar.
- d) Fotocopia de los contratos de trabajo.
- e) Documentación acreditativa de la situación de excedencias, baja por nacimiento de hijo/a o sustitución análoga del personal que encontrándose en tal situación, deben de ser adscritos a la nueva adjudicataria del servicio.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo, dicho personal se adscribirá a la nueva empresa adjudicataria.

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

El incumplimiento por parte de la empresa saliente de los requisitos aquí establecidos, no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la nueva empresa adjudicataria.

En caso de controversia sobre el personal que deba ser afectado por la subrogación, la empresa entrante o la saliente podrán solicitar a la Comisión Paritaria que dictamine, para lo cual pondrán a su disposición la documentación antes indicada y la que se les solicite a tal efecto. La Comisión deberá emitir su dictamen en el plazo de 15 días hábiles.



Se autoriza expresamente a la Comisión Paritaria a establecer las reglas especiales que regulen la subrogación de personal diferente del indicado en el apartado primero, a fin de clarificar los parámetros (ratios, antigüedad, jornada...) que objetiven las situaciones en que se deba considerar que dicho personal está adscrito al servicio que se transfiere.

## TÍTULO VII

### DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 48.— *Derechos sindicales*

1. El personal tiene derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Cada una de las personas de dichos órganos, dispondrá de un crédito horario mensual para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo a la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores/as: 15 horas.
- De 101 a 250 trabajadores/as: 20 horas.
- De 251 a 500 trabajadores/as: 30 horas.
- De 501 a 750 trabajadores/as: 35 horas.
- De más de 750 trabajadores/as: 40 horas.

3. La elección de la RLT se realizará por centro de trabajo entendiéndose como tal cada adjudicación del servicio de ayuda a domicilio, realizada tanto en municipios como en mancomunidades.

Los/as Delegados/as de Personal o delegados/as del Comité de Empresa de una misma Sección Sindical, y de una misma empresa podrán acumular su crédito horario en uno o varios/as delegados/as.

4. La RLT podrá informar directamente, dentro de su centro de trabajo, a sus compañeros/as sobre cuestiones laborales y sindicales, siempre que no perturben el proceso productivo. Asimismo, a fijar en un tablón de anuncios habilitado por la empresa comunicaciones de carácter laboral y sindical, dentro de sus locales.

5. Requerir a las empresas para que expongan en el tablón de anuncios un ejemplar del Convenio Colectivo y de los modelos TC-1, TC-2 Y TC de cuotas de cotización a la Seguridad Social del último mes.

6. Las/os delegadas/os de personal ejercerán mancomunadamente ante la empresa la representación para la que fueron elegidos/as y tendrán las mismas competencias establecidas para los Comités de Empresa.

7. El Comité de Empresa y las/os delegadas/os de personal tendrán las siguientes competencias:

- 1) Recibir información sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa y evolución probable del empleo de la empresa.
- 2) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los/as socios/as y en las mismas condiciones.
- 3) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:
  - a) Reestructuraciones de las plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.
  - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
  - c) Planes de formación profesional de la empresa.
  - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
  - e) Estudio de tiempos y valoración de puestos de trabajo.



- 4) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 5) Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 6) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 7) Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- 8) Ejercer una labor:
  - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresas en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
  - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- 9) Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de las personas trabajadoras o sus familiares.
- 10) Colaboración con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de acuerdo con lo pactado en los Convenio Colectivos.
- 11) Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuenta directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que debe emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 3 y 4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de 15 días.

8. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas y judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de las personas que componen dicho comité.

9. Ser consultados por la empresa para la elección de la Mutua de accidentes que asumirá la cobertura de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional para el conjunto de los trabajadores/as de la empresa, siendo la decisión última competencia de la empresa.

#### **Artículo 49.— Asamblea**

El personal de la misma empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por la RLT o centro de trabajo, o por un número de personas trabajadoras no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o las/os delegadas/os de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de personas ajenas a la empresa.

Sólo podrán tratarse en ellas asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día: La presidencia comunicará a la empresa la convocatoria y el orden del día y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordarán con esta las medidas oportunas para evitar perjuicio en la actividad normal de la empresa.

Cuando el personal en turno, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia, no puedan reunirse simultáneamente, toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

**TÍTULO VIII  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO****Artículo 50.— Faltas**

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**

- 1) 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 que por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) La falta de aseo y limpieza personal.
- 5) 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.
- 6) Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.
- 7) El uso de teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.
- 8) No llevar visible la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

**b) Faltas graves**

- 1) 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.
- 2) La falta de asistencia al puesto de trabajo de uno a tres días sin causa justificada, en un periodo de treinta días, no comunicar la ausencia al mismo.
- 3) 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.
- 4) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- 5) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.
- 6) El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.
- 7) Aceptar, sin autorización por escrito de la empresa, la custodia de la llave del hogar de la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio.
- 8) Fumar o consumir alcohol o drogas durante la prestación del servicio.
- 9) La falta de respeto debido a las personas usuarias, compañeras/os de trabajo de cualquier categoría, así como a familiares y acompañantes de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.
- 10) No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscaperonas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto cuando del mismo



puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.

- 11) 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*

- 1) Revelar datos sobre la intimidad o salud de personas usuarias y/o cualquier otro dato de índole personal protegido por la legislación vigente e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o teléfonos de las personas usuarias o familiares a personas ajenas al servicio.
- 2) El fraude, la deslealtad la trasgresión de la buena fe contractual, el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y/o cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- 3) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un periodo de treinta días.
- 4) 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.
- 5) Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infligidos a compañeros/as de trabajo de cualquier categoría, así como a las personas usuarias y acompañantes de cualquiera de ellas, o a cualquier otra persona que se relacione con la empresa.
- 6) Exigir, pedir, aceptar u obtener beneficios económicos o en especie de las personas usuarias del servicio.
- 7) Apropiarse de objetos, documentos, material, etcétera, de las personas usuarias del servicio, o del personal.
- 8) El acoso moral.
- 9) Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.
- 10) La negligencia en la preparación y/o administración de la medicación o cualquier otra que repercuta en la salud o integridad de las personas usuarias.
- 11) La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de servicio, así como la derivación de personas usuarias al propio domicilio del personal o de particulares.
- 12) Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.
- 13) Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a infligidos a compañeros/as de trabajo de cualquier categoría, las personas usuarias, acompañantes de cualquiera de ellas y/o a otras personas que se relacionen con 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.
- 14) La falta de disciplina en el trabajo.
- 15) El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.
- 16) El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.
- 17) La reincidencia en falta grave, en el periodo de ciento ochenta días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
- 18) Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 51.— 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 cuatro a veintinueve días.
- c) Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días.
  - Despido.

**Artículo 52.— Tramitación y prescripción**

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a la persona interesada para su conocimiento y efectos, dándose notificación a la RLT en las graves y muy graves.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, la persona trabajadora afectada tendrá derecho a formular alegaciones por escrito en un plazo de cinco 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 del comité de empresa, delegados de personal, tanto si se hallan en activo de sus cargos sindicales como si aún se hallan en período reglamentario de garantías.

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

## DISPOSICIONES ADICIONALES

**Disposición Adicional Primera.— Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio colectivo**

Únicamente podrá solicitarse la inaplicación del convenio colectivo cuando concurren las condiciones señaladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y conforme al procedimiento indicado en dicho precepto.

Las materias objeto de posible inaplicación, así como las causas que la justifican, serán las establecidas en el citado Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Dichas causas deberán ser invocadas por centro o centros de trabajo; entendido este como licitación administrativa, de tal modo que la presente inaplicación afectaría únicamente al ámbito/s de dicho centro/s de trabajo, dada la autonomía que a todos los niveles (organizativo, económico, productivo, etc.) presenta en cada licitación administrativa el Servicio de Ayuda a Domicilio en el Territorio Histórico de Bizkaia.

Una vez iniciado, a instancia de la dirección de la empresa, el período de consultas al que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo logran, quedaran obligadas, salvo que la empresa desista de sus proposiciones, a someterse al procedimiento de mediación del PRECO. —Acuerdo interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca— o Acuerdo interprofesional que lo sustituya.

Con carácter previo las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de 15 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

No obstante lo anterior, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan que para la posible inaplicación de las condiciones establecidas en el mismo



deberá valorarse también por las partes en conflicto la adecuación y razonabilidad de la medida propuesta por la empresa en relación con la causa alegada, intentando siempre solventar las discrepancias mediante el acuerdo y teniendo en cuenta que esta posibilidad pretende no solo no perjudicar la competitividad empresarial, sino también favorecer el mantenimiento del empleo. Ambas partes deberán negociar de buena fe.

Al objeto de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 85.3 c) del mismo texto legal, se establece lo siguiente:

La Empresa que inicie el período de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores deberá aportar a la RLT la documentación acreditativa de las causas alegadas.

La documentación a entregar por la empresa a los representantes de los Trabajadores durante el período de negociación será la necesaria para que la representación de las personas trabajadoras pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación. En caso de desavenencias sobre la documentación a entregar se tomará como referencia la establecida en el RD 1362/2012, de 27 de septiembre, correspondiente a la documentación a entregar en los despidos colectivos.

En ausencia de representación legal de las personas trabajadoras, la Empresa informará por escrito a su plantilla desde el inicio del período de consultas de la doble posibilidad que tienen para el nombramiento de la Comisión que negociará con la empresa conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo atribuir su representación bien a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por personas trabajadoras de la propia empresa, o bien a una comisión de igual número de componentes designados/as, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector de Ayuda a Domicilio de Bizkaia que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. Dicha elección se deberá producir en los primeros 5 días del período de consultas y se llevará a cabo democráticamente mediante Asamblea convocada al efecto por mayoría de las personas asistentes.

La empresa que inicie un procedimiento de inaplicación estará obligada a poner en conocimiento por escrito de la Comisión Paritaria de este convenio la siguiente documentación: Actas de inicio y de finalización del período de consultas con la RLT; Escrito de notificación de la medida de inaplicación a las personas trabajadoras por parte de la empresa en el caso de que no haya representación legal de las personas trabajadoras; Acta de la asamblea del personal para la designación de una Comisión propia o en su caso delegando en la Comisión Sindical a que se refiere el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El acuerdo, resolución o laudo autorizando la inaplicación de las condiciones de trabajo no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

No obstante, en el supuesto de que se acuerde o se resuelva un descuelgue por un período superior a 12 meses la empresa estará obligada, llegada esa fecha (12 meses), a aportar al personal documentación acreditativa de que la situación hace necesaria continuar con la inaplicación. En caso de que en 15 días no se alcance un acuerdo sobre dicha necesidad, las partes estarán obligadas a someterse a los procedimientos del PRECO para intentar alcanzar un acuerdo sobre la renovación o no de la inaplicación, excluyéndose el arbitraje. Como parte en representación del personal intervendrá la misma que lo hizo en el procedimiento que finalizó en el acuerdo, resolución o laudo cuya renovación se debate. Si no se alcanzará un acuerdo de renovación en el PRECO el personal podrá proceder de la misma forma establecida legalmente en las solicitudes de inaplicación de Convenio para la resolución de los desacuerdos ante este organismo.

Durante todo el tiempo que dure el procedimiento de renovación a partir de los 12 meses se respetará la vigencia inicial del acuerdo, resolución o laudo.

**Disposición Adicional Segunda. — Ratios**

Se realizarán las contrataciones que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de las ratios de personal establecidas en los pliegos de condiciones y la normativa vigente.

**Disposición Adicional Tercera. — Protección de las víctimas de la violencia de género**

Según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo si lo hubiera, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.
2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.
3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

**Disposición Adicional Cuarta. — Plan de Igualdad**

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

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

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

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

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

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

Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

Realizado el diagnóstico inicial se establecerán los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se hayan constatado la existencia de situaciones de desigual-



dad entre mujeres y hombres, así como el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de dichos objetivos.

Para el cumplimiento efectivo de las disposiciones normativas en materia de igualdad se creará una Comisión de igualdad paritaria con el objetivo de:

- a) Acordar las directrices para la elaboración, estructura y procedimientos de los planes de igualdad, con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y puedan ofrecer igualdad de oportunidades reales.
- b) Diseñar un plan de igualdad que pueda entrar en vigor a partir de enero de 2024.

**Disposición Adicional Quinta.— Acoso**

Las organizaciones firmantes del presente convenio, se comprometen a estudiar bajo el auspicio de la comisión paritaria, la posible elaboración de un protocolo específico de actuación para la solución de conflictos de violencia y acoso tanto en el ámbito laboral, en especial, de acoso sexual y por razón de sexo respecto de los usuarios del servicio.

**Disposición Adicional Sexta.— Comisión de estudio de empleo y organización del servicio**

A petición de cualquiera de las partes firmantes se constituirá una Comisión sectorial con la misma composición y funcionamiento que la CIM donde se estudiarán, analizarán y se podrán elaborar propuestas para la mejora de la organización y el empleo del servicio dadas las dificultades y problemáticas que pudieran estar generando la actual configuración de la jornada.

Las posibles propuestas que pudieran elaborarse en el seno de esta comisión deberán ser sometidas y ratificadas por la mesa de negociación sectorial integrada por las organizaciones firmantes y no firmantes del presente convenio adoptándose, en este caso, la modificación parcial del convenio colectivo conforme los procedimientos legales establecidos a tal efecto.