

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Sentencia sobre el convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial del servicio ayuda a domicilio de Álava**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se registra y publica la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, relativa al convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial del servicio ayuda a domicilio de Álava. Código convenio 01100075162023.

**ANTECEDENTES**

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

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

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

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

**RESUELVO**

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

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA

Vitoria-Gasteiz, 11 de marzo de 2026

*El Delegado Territorial de Álava*  
**IBON LOPEZ ALDAZ**

Recurso número: Recursos de suplicación, 0001494/2025.

Sentencia número: 002520/2025.

Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

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

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

#### SENTENCIA

En el recurso de suplicación interpuesto por CCOO contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de los de Vitoria de fecha 29 de marzo de 25, dictada en proceso sobre materias laborales colectivas (aut., y entablado por Confederacion Sindical ELA frente a Asistencia Care Services 2015 SL, Zaintzen SA, Arabako Laguntza S. Coop., Clece SA, CCOO, Eulen Servicios Sociosanitarios SA, Protección Geriátrica, Asociacion Empresarial del Servicio de Ayuda a Domicilio (AESAD), Serveo Social SL.

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

#### ANTECEDENTES DE HECHO

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

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

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

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

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

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

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

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

“Que, estimando la demanda interpuesta por el Letrado Aitor Fernández de Betoño, en nombre y representación del sindicato ELA, contra Confederación sindical ELA contra Asistencia Care Services 2015 SL, Zaintzen SA, Arabako Laguntza S. Coop., Clece SA, CCOO, Eulen

Servicios Sociosanitarios SA, Protección Geriátrica, Asociación Empresarial del Servicio de Ayuda a Domicilio (AESAD), Serveo Social SL, en consecuencia, debo declarar la nulidad de los artículos 14, 17, 21, 22, 24 y 26 del convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial del servicio de ayuda a domicilio de Álava, condenándose a las demandadas a estar y pasar por esta declaración con las consecuencias de toda índole inherentes a dicho pronunciamiento.”

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

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

a) Firmada el acta final de la mesa negociación del convenio colectivo del Servicio de Ayuda a Domicilio de Álava, se recogió la propuesta empresarial definitiva de preacuerdo que habría de firmarse ese mismo día, haciéndose constar que la no firma del preacuerdo de convenio por la mayoría sindical supondría que el convenio tendría la consideración de extraestatutario.

b) No alcanzada la mayoría sindical, el día 2 de marzo de 2023 el sindicato CCOO y la representación empresarial AESAD firmaron convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial del servicio de ayuda a domicilio de Álava, con vigencia desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2025.

c) La representación procesal del Sindicato ELA interpone demanda de conflicto colectivo en materia de convenio colectivo extraestatutario, impugnando los artículos 14 -Prevención y salud laboral-, 17 -Formación profesional-, 21 -Régimen de faltas y sanciones-, 22 -Garantías sindicales-, 24 -Estabilidad en el sector- y 26 -Condiciones y procedimientos para la aplicación del régimen salarial- del convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial del servicio de ayuda a domicilio de Álava, al considerar que los mismos no pueden tener cabida en un convenio de esta naturaleza por regular condiciones con proyección de generalidad, y ello de conformidad con la doctrina del Tribunal Supremo.

d) El sindicato CCOO impugna el recurso por considerar que no perjudica a nadie, que son transcripción de los existentes con anterioridad -por lo que no ataca la ultraactividad- y que suponen un incremento económico interesante para aquellos trabajadores que se adhieren -que han sido la mayoría-.

e) La sentencia de la instancia estimó la demanda del sindicato ELA, al amparo de la sentencia del TS de fecha 1 de junio de 2007 -rec. 71/2006-.

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

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

#### **Artículo 14.º Prevención y salud laboral**

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

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

– La persona trabajadora lo comunicará a la empresa o al comité de seguridad y salud laboral.

– Una vez estudiado el caso, en el plazo máximo de 10 días, se dará traslado al servicio social de base, responsable del servicio, para que analice la situación y se tomen las medidas necesarias para solventar el problema.

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

#### **Artículo 17.º Formación profesional**

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

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

#### **Artículo 21.º Faltas y sanciones**

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

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

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

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

##### **a) Faltas leves:**

– El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, salvo por su manifiesta gravedad, pueda ser considerada como falta grave.

– La no comunicación con la debida antelación de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

– De tres a cinco faltas repetidas de puntualidad en un mes, al inicio de la jornada, o el abandono del puesto de trabajo o del servicio por breve tiempo, no superior a quince minutos, sin causa justificada.

– La falta de aseo o limpieza personal.

– No comunicar a la empresa los cambios de domicilio, residencia, teléfono o situación familiar que pueda afectar a las obligaciones tributarias o de la seguridad social.

– Alterar sin autorización los horarios de los servicios de ayuda a domicilio contemplados en los partes de trabajo.

– El uso del teléfono móvil personal para asuntos privados en su jornada laboral, excepto casos de urgencia.

– No llevar la tarjeta identificativa, o no llevar el uniforme reglamentario completo, durante su jornada de trabajo.

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

b) Faltas graves:

– El retraso y negligencia en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, medios, materiales o documentos de la empresa, de manifiesta gravedad.

– La falta de asistencia al puesto de trabajo de uno a tres días sin causa justificada, en el periodo de treinta días, no comunicar la ausencia al mismo no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

– Las faltas repetidas de puntualidad, no superiores a 15 minutos, al inicio de la jornada, sin causa justificada durante más de cinco días y menos de diez en un periodo de treinta días.

– El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

– El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, excepto cuando el mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física en cuyo caso será tipificada como falta muy grave.

– El empleo de tiempo, uniformes, materiales o medios de la empresa en cuestiones ajenas o en beneficio propio.

– Aceptar, sin autorización de la empresa, la custodia de la llave del hogar de usuario del servicio de ayuda a domicilio.

– Fumar o consumir alcohol durante la prestación del servicio.

– La falta de respeto debido a los usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos y las de abuso de autoridad, o cualquier otra persona que relaciona con la empresa.

– No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparatos busca-personas facilitado por la empresa durante la jornada de trabajo, excepto en el caso de que se trate de guardias localizadas que será considerada como falta muy grave.

– La reincidencia en la comisión de una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, dentro de un periodo de noventa días, siempre que se produzca sanción por ese motivo.

c) Faltas muy graves:

– Dar a conocer el proceso patológico e intimidad del residente o usuario y cualquier dato de índole personal protegido por la legislación vigente.

– El fraude, la deslealtad, la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

– La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días en un periodo de treinta días.

– Las faltas reiteradas de puntualidad al inicio de la jornada, no justificadas, durante más de 10 días en un periodo de treinta días o durante más de 30 días durante un periodo de noventa días.

– Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los residentes, usuarios, compañeros de trabajo de cualquier categoría, así como a los familiares y acompañantes de cualquiera de ellos, o a cualquier otra persona que se relaciona con la empresa.

– Exigir, pedir, aceptar y obtener beneficios económicos o en especie de los usuarios del centro o servicio.

– Apropiarse de objetos, documentos, material etc., de los usuarios, del centro, del servicio, o del personal.

– El acoso sexual o moral.

– Poner a otra persona a realizar los servicios sin autorización de la empresa.

– La negligencia en la preparación de la medicación, o cualquier otra negligencia que repercuta en la salud o integridad del usuario.

– La competencia desleal, en el sentido de promover, inducir o sugerir a familiares el cambio de residencia o servicio, así como la derivación de residentes o usuarios al propio domicilio personal o de particulares e, igualmente, hacer públicos los datos personales y/o telefónicos de los residentes o familiares a personas ajenas a la residencia o servicio.

– Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar dicha incapacidad.

– Los actos y conductas, verbales o físicas, de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona de la empresa, siendo de máxima gravedad aquellas que sean ejercidas desde posiciones de mando o jerarquía, las realizadas hacia personas con contrato no indefinido, o las de represalias contra las personas que hayan denunciado.

– La falta de disciplina en el trabajo.

– No atender, sin causa justificada, el teléfono móvil o aparato buscapersonas facilitado por la empresa durante las guardias localizadas.

– El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas de seguridad y salud en el trabajo, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física.

– El abuso de autoridad en el desempeño de funciones.

– La reincidencia en falta grave, en el periodo de 180 días, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

– Cualquier otra conducta tipificada en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Sanciones:

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

##### a) Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

##### b) Por faltas graves:

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

##### c) Por faltas muy graves:

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

– Despido.

#### Tramitación y prescripción.

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

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

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

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

#### **Artículo 22.º Garantías sindicales**

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 24.º Estabilidad en el sector**

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Certificados de los organismos competentes de encontrarse al corriente de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social para con las personas trabajadoras.

b) Certificado de haber abonado a las personas trabajadoras todos los haberes devengados hasta la fecha de la transferencia, con la firma y conformidad de éstos.

c) Documentación acreditativa de la situación de todas y cada una de las personas trabajadoras: indefinidas, con contrato eventual, excedencias, interinidades, en IT o situaciones análogas de las personas trabajadoras que, encontrándose en tal situación, deban ser adscritas a la nueva adjudicataria del servicio.

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

1) En primer lugar, las personas trabajadoras contratadas para fin de semana que deseen acceder a servicios en días laborales.

2) En segundo lugar, las personas trabajadoras que hayan realizado sustituciones en los 12 últimos meses.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por lo tanto existe un marco general de admisibilidad hacia los pactos extraestatutarios, que puede apreciarse en la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 1 de junio de 2007 (rec. 71/2006) en su FD 4º cuando dice: "Todo el debate gira en torno a la figura del convenio colectivo extraestatutario, a cuya especie pertenece el impugnado sin género de dudas; estos pactos, denominados también atípicos o de eficacia limitada, son los celebrados al margen de los requisitos y formalidades del Título III del Estatuto de los Trabajadores, que no están apoyados en nuestro ordenamiento positivo en una normativa propia, aunque cuentan con el reconocimiento que les otorga el artículo 37.1 de la Constitución y la fuerza obligacional propia de los contratos, si bien en este aspecto se diferencian de manera nítida de los convenios colectivos, que están dotados de eficacia general o erga omnes, no solamente respecto de todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación en el momento de la suscripción del pacto, sino también de cuantos accedan al mismo durante el tiempo de su vigencia, en tanto que los pactos atípicos no se aplican con la intensidad prevista en el artículo 82.3 de la ley estatutaria, de manera que carecen de eficacia "erga omnes"; su campo de influencia se reduce, como declaran las sentencias de esta Sala de 22 de enero de 1994, 24 de enero de 1997 y 16 de mayo de 2002, a quienes negociaron el pacto y al personal representado por ellos, esto es, a las representaciones sindicales y empresariales pactantes y a sus afiliados, aunque con la posibilidad de que, mediante adhesiones individuales, su ámbito subjetivo pueda resultar ampliado.

Puesto que no hay normas específicas que disciplinen estos pactos, habrá que estar a las disposiciones que el código civil dedica a los contratos, limitando sus efectos a las partes que los otorgan, como señala el artículo 1257 del propio código. No obstante aquella ausencia de normas reguladoras, en algunos asuntos aparecen normativamente mencionados, como sucede con el artículo 163 de la Ley de Procedimiento Laboral, que permite la impugnación en vía jurisdiccional de los convenios colectivos, "cualquiera que sea su eficacia". Acerca de la

validez de los pactos extraestatutarios se pronuncia la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de junio de 1989, declarando que la negociación extraestatutaria está constitucionalmente protegida, al menos cuando quien negocia es un sindicato. La naturaleza meramente contractual de estos pactos implica su sometimiento a la jerarquía de las fuentes de la relación laboral establecida en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo respeto a la ley, a los reglamentos y a los convenios colectivos estatutarios o de eficacia general.

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

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

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

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

O la STS de 9-3-11 (rec. 1181/10) al recordar: "Pero, con la excepción de habilitación del artículo 38. 3.2º de la LPRL sobre el acuerdo para el establecimiento del comité intercentros, estas remisiones de la LPRL en materia de organización de las formas de participación de

los trabajadores han de entenderse referidas a los convenios colectivos estatutarios y no a los extraestatutarios. La razón estriba, como dijo la sentencia de 1 de junio de 2007 , en que existen determinadas materias que por su naturaleza tienen un alcance general y requieren un efecto normativo que rebasa la capacidad de la negociación extraestatutaria, porque en estas materias la regulación pretendida no se va a limitar a disciplinar las condiciones de trabajo de unos trabajadores individualmente considerados, sino que a través de la organización de la acción preventiva en la empresa afectan a todos y requieren una regulación uniforme, y “en ese sentido ha de entenderse la referencia al convenio colectivo y a los acuerdos de la empresa con los representantes de los trabajadores, pues en ambos supuestos quienes pactan lo hacen en su calidad de empresarios, de una parte, y de representantes legales o sindicales de los trabajadores, de otra, con la finalidad de que los acuerdos que alcancen afecten a todos los representados en el ámbito correspondiente y a quienes en el futuro accedan al mismo”.

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

#### FALLAMOS

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por CCOO contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de los de Vitoria de fecha 29 de marzo de 2025, dictada en proceso sobre materias laborales colectivas -convenio extraestatutario- , y entablado por Confederacion Sindical ELA frente a Asistenzia Care Services 2015 SL, Zaintzen SA, Arabako Laguntza S. Coop, Clece SA, CCOO, Eulen Servicios Sociosanitarios SA, Protección Geriátrica, Asociación Empresarial del Servicio de Ayuda a Domicilio (AESAD), Serveo Social SL, confirmando íntegramente la sentencia de la instancia, sin costas.