

PROPUESTA DE PREACUERDO

VI Convenio Colectivo de Intervención Social de Bizkaia

(7/6/2024)

Los términos de esta propuesta de Preacuerdo (pendientes de redacción definitiva) son los siguientes:

VIGENCIA DEL CONVENIO

2022-2025

ÁMBITO FUNCIONAL

Se establece expresamente que las entidades cuya actividad principal se encuentra relacionada con la cooperación al desarrollo serán afectadas por este convenio sólo si las mismas lo solicitan por escrito y siempre que cumplan íntegramente o mejoren el Convenio de Intervención social de Bizkaia vigente.

MATERIAL SALARIAL

Incremento salarial fijo (24%) durante la vigencia del Convenio (2022-2025) + suelo económico para el 2026 repartido de la siguiente manera:

- 2022: 0 %
- 2023: 3,1%
- 2024: 4%

CC.OO.
Handwritten signatures

GEROAN
Handwritten signature

GIZARDATZ
Handwritten signature

CAS
Handwritten signature

esk
Handwritten signature

.- 2025: 6% (garantía IPC 2024 + 2%)

.-Suelo económico 2026:

- Enero: 6,5% (GARANTÍA IPC 2025+ 2%)
- Octubre: Con efectos desde el 1 de octubre de 2026 (sin efecto en la paga extraordinaria del mes de junio de 2026) se incrementará la tabla salarial de 2026 en un 4,4 % sobre el salario base mensual de enero.

CLAÚSULA GARANTÍA DEL PODER ADQUISITIVO: En enero de 2027 se revisarán las tablas salariales conforme a la siguiente fórmula: se tomará el diferencial entre el sumatorio de los IPCs de los años 2022, 2023,2024,2025 y 2026 incrementado en un 2% y el sumatorio de los porcentajes fijos aplicados durante la vigencia del convenio y se actualizarás las tablas del 2027 conforme a ese diferencial, en caso de ser superior.

Las regularizaciones salariales se realizarán dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de su publicación.

CONTENIDOS SOCIALES:

1.SEGURIDAD Y SALUD

1.1 Riesgos psicosociales y “burn out”. Inclusión en la planificación y evaluaciones de riesgos de puestos de trabajo.

Periodicidad cuatrienal (salvo cambios en la configuración del servicio que hagan necesaria una nueva evaluación) Metodología de evaluación con participación de la RLPT.

El “burn out” se incluirá en las revisiones médicas.

1.2 Especiales necesidades de protección

Las organizaciones y las personas trabajadoras sujetas al presente convenio cumplirán en su integridad con lo recogido en la LPRL y el resto de normativa reguladora de esta materia.

Las entidades deberán realizar una Evaluación de cada puesto de trabajo, y en especial de los riesgos psicosociales detectados en cada servicio y puesto concretos, así como de los riesgos por agresión que pudiera haber. Esta evaluación atenderá a dos criterios:

1. Por Centro o Servicio teniendo en cuenta:

- Los espacios de trabajo (salida de emergencia, iluminación, distribución adecuada, pasillos, etc.).

cc-oo.




2


CAS




- Los aspectos organizativos (trabajo en solitario, medidas de seguridad, ...).
- Las incidencias previas habidas.
- Centros de Alta intensidad
- Servicios de 24 horas/365 días.

El resultado de la Evaluación determinará, en su caso, la intensidad de la necesidad especial de protección de los Centros/Servicios.

Para aquellos que sean calificados de especial necesidad de protección, las entidades deberán adoptar las medidas conducentes de manera preventiva (de seguridad activa, de seguridad pasiva y directas para la evitación de agresiones físicas o psicológicas).

Se califican como Centros/Servicios con Especiales Necesidades de Protección, los vinculados al Sistema de acogimiento residencial de menores en situación de desprotección de Bizkaia, a excepción del programa básico y el programa de urgencia, es decir: "Programa Especializado de Atención a Adolescentes", "Programa de Preparación a la Emancipación", "Programa de Emancipación" y "Programa de Atención a niños, niñas adolescentes con graves discapacidades.

A lo largo del año 2025 se constituirá una comisión paritaria que abordará de manera específica el estudio y la elaboración de informes acerca de la situación de las necesidades de especial protección, tanto en los diferentes servicios y recursos del sector, como en los distintos tipos de intervenciones que se lleven a cabo en los mismos. Informes que se tendrán en cuenta de cara al siguiente Convenio colectivo.

2. Por la tipología de la Intervención con las personas usuarias, en los diferentes Centros/Servicios, teniendo en cuenta:

- Las funciones y tareas específicas del puesto de trabajo (relación directa/indirecta, medidas directas complejas con las personas usuarias, exposición en conflictos, etc.)
- El perfil y contexto de las personas usuarias en el momento de la intervención.

El resultado de la Evaluación determinará la intensidad de la necesidad especial de protección de esas intervenciones.

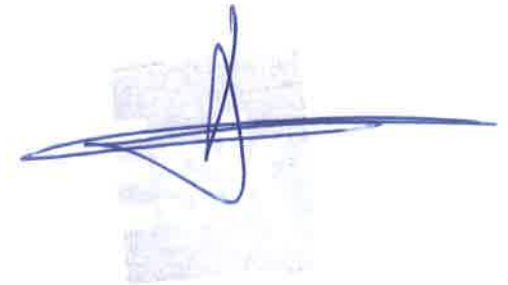
Para aquellas que sean calificadas de especial necesidad de protección, las entidades deberán adoptar las medidas conducentes de manera preventiva (de seguridad activa, de seguridad pasiva y directas para la evitación de agresiones físicas o psicológicas).

CC-00.






CAS

Se califican como Intervenciones con Especiales Necesidades de Protección, las intervenciones siguientes que se desempeñen en los centros/servicios vinculados al sistema de acogimiento residencial de menores en situación de desprotección de Bizkaia antes mencionados: "acompañamientos en situaciones de crisis", "traslados no deseados de centro/servicio", "contactos complejos con familiares", "actuaciones necesarias de inmovilización física", "comunicaciones conflictivas a los usuarios".

En todas estas situaciones con Especiales Necesidades de Protección, a fin de evitar agresiones a las personas trabajadoras, la intervención se realizará en pareja, nunca en solitario.

En estas evaluaciones, y todo su desarrollo y aplicación, deberá ser oída la RLPT.

1.3 Mejoras baja embarazo

Toda organización y/o empresa realizará una valoración específica de los puestos de trabajo para evitar el riesgo y adoptar cuantas medidas preventivas sean necesarias. Las incidencias recogidas y/o detectadas en los puestos de trabajo, y también en los servicios o puestos de trabajos de nueva creación con similares características, servirán para adoptar cuantas medidas preventivas sean necesarias.

La evaluación de los riesgos deberá incluir la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, valorando siempre el riesgo existente de agresiones abdominales o de estrés psicosocial.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de esas trabajadoras, y/o en el caso de que la trabajadora tuviera funciones de atención directa en los centros/servicios calificados de Especial Necesidad de Protección, la entidad adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

De no ser esto posible, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente, exento de riesgos a estos efectos.

Si dicho cambio de puesto o función no resultara posible, la entidad lo pondrá en conocimiento de la mutua colaboradora con quien tuviera concertada la cobertura de las contingencias profesionales a fin de que se reconozca la situación de riesgo en el embarazo.

cc. 60.






CAS




En los puestos de trabajo de atención directa de los Centros/Servicios con Especiales Necesidades de Protección, la entidad facilitará la documentación necesaria a la trabajadora embarazada a fin de que pueda obtener la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

La entidad deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. ARTÍCULOS CONTRARREFORMA

Las entidades no podrán usar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, prevista en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, para atender a oscilaciones ordinarias, dentro de la actividad habitual, tales como excedencias y permisos, vacaciones o las situaciones de incapacidad temporal de sus personas trabajadoras.

4. JORNADA LABORAL



A partir del 1 de enero del 2025 la jornada laboral será de 1592 horas (=1564h de jornada máxima efectiva por art 23 del ET y por h) Art. 37 de este convenio)

5. COMPLEMENTO IT

A partir de la publicación del Convenio se abonará el complemento del 100 % de las ITs por contingencias comunes desde el primer día durante los doce primeros meses. Así mismo, a partir del 1 de enero del 2026, finalizados los 12 primeros meses, recibirán el complemento necesario para completar el 90% de su base reguladora, incluido en todos los casos, los incrementos salariales producidos hasta el mes 15.

6. SUSTITUCIONES

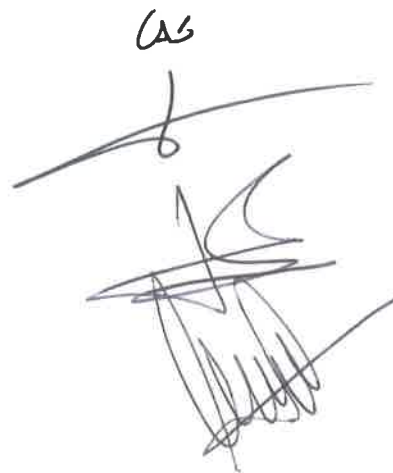
- Se sustituirán desde el primer día las ausencias en los supuestos en que resulte imprescindible para garantizar los requisitos (ratios) de personal exigidos por la normativa, concurso público, concierto o convenio de colaboración, que resulte de aplicación o para garantizar la correcta prestación del servicio.
- Cuando, en los Centros/Servicios con Especiales Necesidades de Protección y con Intervenciones con Especiales Necesidades de Protección, se produzca un caso previsto de ausencia justificada al puesto de trabajo (excluyendo las situaciones planificadas por calendario), y el cual se haya comunicado con quince días de antelación, serán sustituidas desde el primer día.
- Así mismo, cuando en estos mismos centros/servicios con Especiales Necesidades de Protección y con Intervenciones con Especiales Necesidades de Protección, se produzca una ausencia justificada al puesto de trabajo no prevista, la sustitución se efectuará lo más rápido

cc.oo.
 



5



cas




posible y nunca más allá de siete días desde la comunicación de la ausencia. En estos casos, si no se procede a la sustitución en los plazos previstos, la entidad deberá acreditar y comunicar a la RLT los motivos que han imposibilitado dicha sustitución.

- En el resto de casos previstos de ausencias justificadas que se comuniquen con quince días de antelación, las entidades procurarán sustituirlas cuando así lo requiera el correcto funcionamiento del servicio.

7. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Medidas para personas mayores de 60 años: Reducción de 7 horas de jornada máxima anual por cada trienio de antigüedad hasta un máximo de cinco trienios (35 horas) destinada a personas trabajadoras que hayan cumplido 60 años y lleven 10 años o más de antigüedad en un puesto de trabajo incluido dentro del ámbito funcional del Convenio. La reducción podrá aplicarse directamente sobre el calendario laboral, o acumularse en jornadas completas, a elección de la persona trabajadora.

Adaptación del puesto de trabajo, si fuera posible.

Preferencia en la elección de turno de trabajo, cuando sea posible.

Jornadas parciales: Las partes firmantes convienen en la voluntad de erradicar situaciones de precariedad derivadas de la contratación a tiempo parcial inferiores a 20 horas semanales u 84 horas mensuales, como forma de garantizar una vida digna a las personas trabajadoras del sector/entidad/centro de trabajo.

En consecuencia, las partes firmantes acuerdan que las contrataciones a tiempo parcial, que se realicen desde la firma de este Convenio colectivo, tendrán una jornada ordinaria de trabajo no inferior a 20 horas semanales u 84 horas mensuales, salvo consentimiento expreso de la persona trabajadora.

A efectos de establecer criterios generales que permitan adecuar el volumen de la contratación de carácter temporal a las necesidades de contratación del sector, durante la vigencia de este Convenio se creará una comisión de trabajo específica que se constituirá en el plazo de 6 meses desde la firma.

Las personas con contratos a tiempo parcial que lo soliciten tendrán prioridad en la cobertura de vacantes y puestos de nueva creación de la organización con mayor porcentaje de jornada.

CC.OO.







CS



Las vacantes o puestos de nueva creación que se produzcan serán previamente ofertadas al personal de plantilla, y cubiertas con carácter preferencial por el personal de las categorías inferiores del mismo grupo, combinando capacidad, titulación y aptitud con la antigüedad en la empresa.

Si estos puestos no fueran cubiertos por el personal fijo a tiempo completo de plantilla, o por su modificación se produjeran otros, tendrá preferencia el personal a tiempo parcial, o con contrato temporal, todos ellos si reúnen idoneidad a juicio de la entidad.

7.3 Modalidades de contratación:

Contrato de trabajo por tiempo indefinido: Es el tipo de contrato de trabajo que se utilizará para atender a las necesidades de aquellos puestos de trabajo que tengan carácter permanente y fijo.

Contrato de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo:

Se podrá utilizar a jornada completa o a tiempo parcial y tendrá un máximo de inactividad anual de seis meses.

Contrato de trabajo por circunstancias de la producción: con este tipo de contrato se atenderá el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la entidad, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos para la modalidad fija-discontinua. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. Su duración máxima será de doce meses.


Contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida. Las entidades solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Contrato de trabajo de sustitución: concertado para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.


8. PLANES DE IGUALDAD

Obligación de negociar los Planes de igualdad. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente.

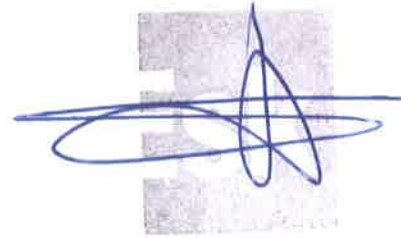


cc.oo.



7



CAS



9. MEJORAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

- Acoso sexual: La entidad desarrollará junto con la representación de las personas trabajadoras un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que recogerá también el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género específico para toda la plantilla, y garantizará los canales de denuncia que fije el protocolo y el tratamiento confidencial de las mismas.

Las partes firmantes nos manifestamos en contra del acoso sexual y por razón de sexo y comportamientos de carácter sexual contrarios a la dignidad de las personas y en contra de su voluntad, sean éstos físicos, verbales o no verbales. La empresa se compromete a acordar y elaborar con la RLPT un protocolo frente al acoso sexual en el plazo de 6 meses a la firma del presente convenio.

- Licencias retribuidas: Además de la licencia recogida en el apartado d) del artículo 37 recogidas en el Convenio colectivo actual, los trabajadores y trabajadoras previo aviso y justificación podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración durante un máximo de 8 horas anuales por alguno de los motivos siguientes: asistir los servicios de salud mental como paciente o como acompañante de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad. Sean estos servicios de titularidad pública o privada; asistir a sesiones de rehabilitación y fisioterapia; asistir a los servicios sociales bien como destinatario de los mismos, bien como acompañante de familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, incluido la presencia en consultas de valoración de la dependencia y causas análogas

10. EXCEDENCIAS

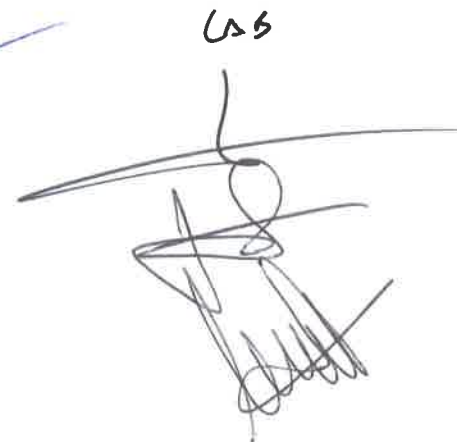
- Excedencia voluntaria: La persona trabajadora excedente, con más de 10 años de antigüedad en la entidad, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años.
- Excedencia Forzosa: Se añadirá un último párrafo que dispondrá lo siguiente:

En el caso de despido objetivo y/o improcedente, o cualquier otra situación análoga, y con el fin de calcular su indemnización por este motivo para aquellas personas trabajadoras que hubieran disfrutado de algún tipo de excedencia forzosa a lo largo de su vida laboral, se tendrá en cuenta su fecha de antigüedad reconocida en la empresa en vez de su tiempo de prestación del servicio en la empresa para el cálculo de su indemnización, siempre que el primer concepto fuere superior en número de días al segundo y con las limitaciones indemnizatorias que

cc.oo.


8




CSB




establece la ley para este tipo de despidos. Así mismo se entenderá que la persona trabajadora ha disfrutado de algún tipo de excedencia forzosa cuando esta hubiera estado comprendida en alguno de los periodos contratados con la actual empleadora o con cualquiera de las anteriores que hayan subrogado el contrato de la persona trabajadora afectada por esta disposición.

11.EUSKERA

Se pondrá en marcha un plan de normalización lingüística con el objetivo de llevar a cabo un proceso de normalización regulado, progresivo y completo. Para ello, se elaborará un primer diagnóstico respondiendo a los puntos que en el mismo se detallan para iniciar el diseño del plan.

12.DIVERSIDAD SEXO-GENÉRICA

Las partes acuerdan utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en los convenios, especialmente en lo referido a clasificación profesional

13.ACTUALIZACIÓN DEL GASTO DE KILOMETRAJE Y ROPA DE TRABAJO

A partir del 1 de enero del 2025 se actualizarán el gasto de kilometraje y la cantidad correspondiente a la ropa de trabajo, conforme a los incrementos salariales pactados de forma acumulativa.

14. TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

En todo lo relacionado con el trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En el plazo de seis meses desde la publicación del presente Convenio se creará una Comisión que abordará de manera específica el estudio del trabajo a distancia y teletrabajo y desarrollará las siguientes cuestiones: 1. Definición del trabajo a distancia y regulación laboral vigente. 2. Registro de jornada. 3. Salud laboral y riesgos psicosociales. 4. Todas aquellas cuestiones que la Ley 10/2021, de 9 de julio de trabajo a distancia encomienda a la negociación colectiva, así como las que la propia Comisión considere oportuno trabajar.

15. CLÁUSULA DE SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

En el supuesto de concurso público, concierto, convenio de colaboración u otras fórmulas de financiación pública que haya estabilizado las plantillas, así como en caso de transmisión de la titularidad de un servicio, recurso o unidad productiva entre entidades a las que le son de aplicación el presente

CC. OO.



9



CS



convenio y/o están dentro del ámbito funcional de este convenio, la nueva entidad se subrogará en las obligaciones y responsabilidades en relación a las personas trabajadoras que prestaban servicios en el citado servicio, recurso o unidad productiva.

Ahora bien, no gozarán de los efectos de la subrogación establecidos en este artículo aquellas personas contratadas en perjuicio de terceras, debiendo continuar vinculados al titular saliente.

Se considerará que el contrato está hecho en perjuicio de terceros cuando se haya modificado al alza el número de horas contratadas en un periodo inferior a los 4 meses anteriores a la finalización de la adjudicación, y ello no traiga causa de un aumento real de las horas de actividad a realizar con el visto bueno, expreso, de la Administración concesionaria.

A estos efectos se considerará que existe sucesión en el servicio, recurso o unidad productiva, cuando la transmisión afecte a un servicio, recurso o unidad productiva que mantenga su identidad entendida como conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo la actividad.

La entidad saliente deberá facilitar a la Administración responsable, y a la representación legal de las personas trabajadoras con siete (7) días naturales de antelación al inicio del expediente o acto administrativo que corresponda, la siguiente documentación, a los efectos de poder incluir en el pliego de condiciones del concurso, contrato o convenio, el personal con derecho a subrogación y las condiciones laborales del mismo: Relación del personal especificando: convenio colectivo de aplicación, antigüedad, categoría profesional, jornada, modalidad de contratación y período de disfrute de las vacaciones, así como las condiciones personales más beneficiosas si las hay y/o los pactos de empresa que puedan existir. Deberá incluirse a las personas trabajadoras en situación de excedencia, cualquiera que sea su modalidad, detallando el término de la misma.

Recibida la documentación, la representación legal de las personas trabajadoras podrá emitir informe al respecto.

La falta de entrega de esta documentación no limita el derecho de subrogación del personal.

Esta misma información se facilitará en el momento oportuno tanto a la entidad entrante como a la representación de las personas trabajadoras de la entidad saliente, junto con:

CC.OO.


10




U3




· Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada, en el que se haga constar que ha recibido de la entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de pagas extras, vacaciones, etc., no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

- Certificado de estar al corriente de pagos de la Seguridad Social.
- Fotocopia del último recibo de salario de las personas trabajadoras afectadas.
- Fotocopia de la Relación Nominal de Trabajadores (RNT) y del Recibo de Liquidación de Cuotas (RLC).
- Fotocopia de los contratos de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación.

Las personas trabajadoras disfrutarán íntegramente las vacaciones, respetándose el calendario vacacional acordado con la empresa saliente.

16. NOTA FINAL

La redacción del Convenio colectivo recogerá aquellos acuerdos alcanzados en la Mesa negociadora y expresamente recogidos en las actas de las reuniones habidas. Así mismo, el texto se adaptará a la legislación general vigente.

CC.OO.




LAS