

[\[MÁS ABAJO EN CASTELLANO\]](#)

BIZKAIKO ESKU- HARTZE SOZIALEKO HITZARMENA: LORPEN HANDIA!

Lehenik eta behin, hitzarmen hau sinatuta lortutako aurre-
rapen guztien errebaso zehatza egin nahi dugu, eta, aurretik,
langile guztiak zoriondu nahi ditugu, egindako borrokagatik.
Borroka horri esker, Bizkaiko Esku-hartze Sozialeko Sek-
toreko langileen lan eta soldata baldintzak hobetu ahal izan
dira. ZORIONAK.

Lehenik eta behin, esan behar da HITZARMENAREN IN-
DARRALDIA 2022tik 2025eko abenduaren 31ra bitartekoa
dela. Lau urteko hitzarmena da, baina 2026rako, etorkizune-
ko hitzarmenaren lehen urterako, soldata-igoerako lurzorua
ezartzen du.

2026rako lurzoru horrekin bi helburu lortu dira. Alde ba-
tetik, % 26,32ko soldata igoera ziurtatzea, eta, bestetik, au-
rreko hitzarmenetan (oraingoa barne) gertatu den bezala,
lehen urtean igoera % 0koa izatea saihestea. Horrela, hu-
rringo hitzarmena negoziatzen hasiko gara, lehen urtean
gutxienez % 10,9ko igoera izango dugula, eta ez dugu ahaz-
tuko 2026ko urtarrilean, urte eta erdi barru sektorearen
baldintzak hobetzeko lanera itzuliko garela, hitzarmen berri
bat negoziatuta.



SOLDATEN ARLOAN

% 24ko igoera lortzen da, eta, horren ondorioz, soldata %26,32ra igotzen da gutxienez. Lortutakoa etorkizunean desitxuratuko luketen KPI handiak saihesteko, 2025. urterako eta 2026. urterako aurreko urteko KPI +2ren bermea sartu da. Era berean, 2022tik 2026ra bitarteko KPIak % 22 baino gehiago izango balira, gutxienez %2 gehiagoko igoera ziurtatuko da, eta, horrela, guztizko igoera adostutako % 24tik gora igoko litzateke.

2022: % 0

2023: % 3,1

2024: % 4

2025: % 6 (2024 KPI +%2ko bermea)

2026ko Gutxieneko igoera:

Urtarrila: %6.5 (2025 KPI + %2 bermea).

Urria: Urriaren Iko indarraldiarekin (ez du 2026ko ekaineko ez-ohiko lan-sarian efekturik izango), 2026 urteko soldata taula, urtarrileko lan-saria kontuan hartuta, %4,4 igoko da.

TALDEA	2022 SOLDATA	2023 SOLDATA	2024 SOLDATA	2025 SOLDATA	2026 URTARRILA SOLDATA	2026 URRIA SOLDATA
1	30.056,43 €	30.988,18 €	32.227,71 €	34.161,37 €	36.381,86 €	37.982,66 €
2	27.253,28 €	28.098,13 €	29.222,06 €	30.975,38 €	32.988,78 €	34.440,29 €
3	24.917,32 €	25.689,76 €	26.717,35 €	28.320,39 €	30.161,21 €	31.488,31 €
4	22.301,05 €	22.992,38 €	23.912,08 €	25.346,80 €	26.994,34 €	28.182,09 €
5	19.933,93 €	20.551,88 €	21.373,96 €	22.656,39 €	24.129,06 €	25.190,74 €

Adibide zehatz bat jartzearen, 2. taldeko langile bati 2022-2026 urteetako KPlaren arabera igoerak aplikatuko babilizaizkio (aurreikusitako KPlaren arabera), urteko 31.981 euroko soldata gordina lortuko luke; bestalde, hitzarmen hau aplikatuz gero bere soldata 34.440 eurokoa izango da, ia 2.500 €gainetik, eta, horrela, gure erosteko ahalmena hitzarmen honetan zehar KPIa baino % 9 handiagoa izango da gutxienez.

ATZERAPENAK

Hitzarmena argitaratu eta 2 hilabetera ordainduko dira, beranduenez, 2023ko eta 2024ko igoerei dagozkien ATZERAPENAK.

Igoera-ehuneko horiek berak aplikatuko zaizkie bai KILOMETRAJEARI, bai 2025eko urtarriletik aurrera LANEKO ARROPARI dagokion kopuruari.

ERREFORMEN AURKAKO KLAUSULAK

ERREFORMEN AURKAKO KLAUSULEN artean nabarmendu behar da lanaldiaren banaketa irregularraren %10a indarririk gabe uztea lortu dela, eta erakundeek ezin izango dutela Langileen Estatutuaren 41. artikuluan aurreikusitako lan-baldintzen funtsezko aldaketa erabili ohiko jardueraren barruko gorabehera arruntei erantzuteko, hala nola eszedentziei, baimenei, oporrei edo langileen aldi baterako ezintasun-egoerei. Funtsezko aldaketak egitea mugatzea lortu izana zedarriztat dugu negoziazio kolektiboan.

ARRISKU PSIKOSOSIALAK

ARRISKU PSIKOSOSIALEI dagokienez, nahiz eta mugatuak, uste dugu lortutakoa garrantzitsua dela. Horma bat eraitsi dugu eta betebeharrak eta neurri zehatz batzuk ezarri ditugu:

- Azterketa medikoetan arrisku psikosozialak eta burn out-aren inguruko adierazleak baloratzea.
- Lanpostu bakoitzaren arriskuen balorazioetan arrisku psikosozialak sartzea lau urtean behin eta Langileen Lege Ordezkaritzaren parte-hartzearekin.
- Hezkuntza-bikotea unitate estandar gisa zenbait zerbitzutan. Halaber 2025 urtean zeha Lan Batzordek eratuko dira, Langileen Lege Ordezkaritzarekin batera, hurrengo hi-

tzarmenean arrisku handiko beste zentro batzuk sartzeko oinarrizkoak izango diren txostenak lantzeko.

AURDUNALDIA ETA EDOSKITZE

AURDUNALDIKO eta EDOSKITZAROKO arrisku-egoe-retarako BABES handiagoa lortzeko neurriak gehitu zaizkio hitzarmenari. Alde batetik, enpresek lanpostu bakoitzaren arrisku espezifikoaren ebaluazioan sartu beharko dute haurdun dauden edo erditu berri diren langileak beren osasunean edo fetuarenean eragin negatiboa izan dezaketen agenteen, prozeduren edo lan-baldintzen eraginpean egotea, betiere abdomen-erasoak edo estres psikosoziala izateko arriskua baloratuz, arriskua saihesteko eta egoera horretan dauden langileak babesteko beharrezkoak diren prebentzio-neurri guztiak hartzeko. Ezarritako neurriek arriskuak ezabatzen ez badituzte, erakundeak beharrezko dokumentazioa emango du haurdunaldiko eta/edo edoskitzaroko arriskuagatiko prestazio ekonomikoa lortu ahal izateko.

LANALDIA

2025eko urtarrilaren 1etik aurrera LANALDIA 1592 ordu-ra jaistera lortu da, langile publikoen lanaldia berdinduz. Lanaldi hori egin ondoren, 20 prestakuntza-ordu eta norberaren gauzatarako 8 ordu kendu behar zaizkie, eta urteko gehieneko lanaldia 1564koa izango da.

60 urtetik gorako langileek urteko gehieneko lanaldia 7 ordu murriztuko dute hirurteko bakoitzeko, jeitsiera gehienez 35 orduko izan daiteke. Etorkizuneko hitzarmenetan hobekuntzak lortzeko aukera emango duen bidea ireki

BAJEN OSAGARRIA

Hitzarmena argitaratzen denetik, KONTINGENTZIA ARRUNTENGATIKO BAJA MEDIKOEN % 100eko OSAGARRIA ordainduko da lehenengo egunetik, lehenengo ha-

mabi hilabeteetan. Era berean lehen 12 hilabeteak amaituta eta 15. Hilabetera arte, oinarri arautzailearen % 90 osatzeko behar den osagarria jasoko dute. Kasu guztietan, sortutako soldata-igoerak barne. Aldarrikapen historikoa zen hori, eta hitzarmen honetan oso urrats garrantzitsua egitea lortu da.

ORDEZKAPENAK

ORDEZKAPENEN kapitulua irekitzea lortu da, ordezkape-
nak lehen egunetik egitea adostu delarik, administrazioekin
adostutako langile-ratioak bermatzeko, bai eta babes berezi-
ko zentroetan ere, baldin eta 15 egun lehenago absentziaren
bat jakinarazi bada. Aurreikusi gabeko absentzien kasuan,
ahalik eta azkarren egingo da, inoiz ez zazpi egun baino ge-
hiago, beti Langileen Lege Ordezkaritzari jakinarazi ondoren.

BERDINTASUN PLANAK

BERDINTASUN-PLANEN negoziazioan, adostasunik ez ba-
dago, negoziazio-batzordeak gatazkak modu autonomoan
konpontzeko prozedura eta organoetara jo ahal izango du,
dagokion hitzarmeneko batzorde paritarioak esku hartu on-
doren. Horrek are gehiago behartzen ditu erakundeak ber-
dintasun-planei buruzko akordietara iristera eta izapide huts
ez bihurtzera.

Bestalde, konpromisoa dago erakunde guztiek, Langileen
Lege Ordezkaritzarekin batera, SEXU-JAZARPENEN
ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENEN PRO-
TOKOLOA egiteko.

BORONDATEZKO ESZEDENTZIA

Nahitaezko eszedentzietan eta BORONDATEZKO ESZE-
DENTZIAN hobekuntzak egiteaz gain, enpresan 10 urtetik



gorako antzintasuna duen langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du lehen bi urteetan.

ORDAINDUTAKO LIZENTZIA BERRIA

ORDAINDUTAKO LIZENTZIA BERRI bat sortzen da, urtean 8 ordukoa, dentistarengana, osasun mentalera, fisioterapiara, mendekotasun-baloraziora, gizarte-zerbitzuetara eta abarretarako kontsulta propioetara edo odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko lehen mailako senideei kontsulta propioetara edo laguntzera joateko.

LANALDI PARTZIALA

Muga jartzen zaio LANALDI PARTZIALAREN erabilerari eta horrek dakarren prekarietateari; ezingo dira astean 20 ordu baino gutxiagoko kontratazioak egin. Gainera, langile horiei lehentasuna ematen zaie lanpostu hutsak eta lanpostu berriak eskuratzeko.

GARAPENERAKO LANKIDETZA

Berariaz ezartzen da GARAPENERAKO LANKIDETZAREKIN lotutako jarduera nagusia duten erakundeak hitzarmen honen eraginpean egongo direla, baldin eta erakunde horiek idatziz eskatzen badute eta, horrela, Estatu Mailako Hitzarmena ez zaie aplikatuko.

PUBLIFIKAZIOAREN ALDE

Hitzarmen hau, egungo sistemak ahalbidetzen dituen mugen barruan, oso akordio ona dela uste dugu. Izan ere, ESKk agortutzat jotzen du abioan dagoen eredu, sektore publikoarekin baldintzak berdintzea ezinezkoa bihurtzen duelako. Horregatik, ESKk uste du egungo eredu pribatizatua gainditu behar dela, zerbitzuen publikazioa egiteko bidean aurrera egiteko.



Jakin badakigu gai batzuei, sektoreko hitzarmen bat izanda, zuku guztia ateratzea eta ezarritakoa betetzea erakundez erakunde egin behareko lanari dagokiola. ESK sektoreko langile guztien esanetara gaude akordio hau bere erakundean aplikatzerakoan aurkitzen duen edozein zalantza edo zailtasun argitzeko.

PROZESU HONEK ASKO MEREZI IZAN DU

ESK-n ez dugu hitzarmen honen sinadurarekin lortutakoaren balorazioarekin bakarrik geratu nahi. Bi urte eta erdi hautako prozesua aztertu nahi dugu, hitzarmeneko akordioa lortzea kostatu baita. Gure ustez, prozesu honek aukera eman du jauzi kualitatibo bat emateko, gutxienez hiru alderditan: sektorearen sentimendua, mugitzeko gaitasuna eta sektorearen etorkizuneko borrokak izan behar duen ikuspegi-aldaketa. Balorazio subjektiboa dela jakinda, eta asko dela egiteko dagoen bidea, uste dugu sektorearen sentimendua haziz joan dela bi urte eta erdi hauetan eta bereziki azken 12 hilabeteetan bizitako prozesuarekin. Hainbat elementuk ahalbidetu dute hori:

- Batasun sindikala bilatzea, eta horretan tematu gara ESK. Unitate horrek mobilizazio ugari eta borrokalariak lortu zituen, sektore gisa indartu gintuztenak. ESK-k sinatu arte izandako batasunak, abendutik aurrera posible izan zen batasunik handienak, sektoreari espazio parte-hartzaile, borrokalari eta propositibo bat helarazi dio, zalantzarik gabe, hainbeste aurre-rapen izan dituen hitzarmena sinatzeko aukera eman duena.
- Praktikatugun negoziazio-eredu parte-hartzailea, ESK-ren plataforma bera lantzean modu parte-hartzailean egin zen eredia, plantillei etengabeko informazioa ematean oinarritu dena, eta langileen parte-hartzea batzar orokorren bidez bilatu duena, langileei entzuteko, ekarpenak jasotzeko eta estrategiak erabakitzeko. ESK-rentzat funtsezkoa da parte-hartzea, langileak beren borrokaren protagonista bi-

hurtuz, sektore sentimendua hazteko modu bakarra.

- Sektorearen publikazioa egitearen aldeko apustuari esker, negoziazioan etorkizuneko ikuspegia izan dugu. Ez dugu epe laburreko ikuspegia aukeratu, egungo eredu horren mugak bilatu ditugu, finantzaketa publikoaren eredu eskasa, administrazioarekiko elkarlanean eta inongo zorroztaunik gabe jokatzeko duen patronala, zerbitzuekiko erantzukizunik ez duena. Batzen gaituen eta etorkizunean gehiago baturko gaituen apustua hasi da: kalitatezko zerbitzuen aldeko apustua, langile publikoekin. Bide hau irekita dago datozen urteetan garatu behar dugun hitzarmen-prozesu honetan, gure sektore-proposamena da.

GURE BORROKA ETORKIZUNARI BEGIRA

Sektoreko langile gehienok zerbitzu publikoetan lan egiten dugu, eta horien titularra administrazio publikoak dira, eta hala da legez.

Erantzukizun publikoen azpikontratazio orokor baten aurrean gaude. Sektoreko erakunde hauek gehienetan komunitatearentzat beharrezkoak diren zerbitzuak martxan jartzeko sortu ziren, askotan boluntarioen bidez, zerbitzu horiek ez baitziren administrazioetatik betetzen. Hamarkada batzuk geroago, erakunde hauek administrazioak bere menpe erabiltzen dituen eragileak bihurtu dira, zerbitzuaren kalitatean erantzukizunik ez izateko, kostuak merkatzeko eta bete beharreko etengabeko premien aurrean beste alde batera begiratzeko.

Funtsezkoa da erakunde horiek jokatzeko duten papera aldatzea, erakundeek "lehiaketan" jartzen dituzten funts eskasengatik fratrizidoki borrokatuz, jokatu behar duten paperaren aurrean men eginez eta administrazioaren konpromiso faltaren aurrean errebindikazio-zereginik gabe, eta are gutxiago lan eginez eredu-aldaketa bat lortzeko arlo publikorantz. Non geratu ziren administrazioak bere erant-

zukizuna bere gain hartzea lortu ondoren desagertzeko helburuarekin sortu ziren erakunde askoren asmo haiek?

Akordio hau sinatzea aurrerapauso handia da sektoreko lan-baldintzetan eta baldintza ekonomikoetan, baina merezi ditugun baldintzetatik urrun jarraitzen dugu. Prozesu honek, luzea izango den baina merezi duen eta asko merezi duen gainera bide bat jarri du mahai gainean: egiten dugun lan publikoaren aitorpena eta bere publikakiaoren bidea, horrela lan baldintza duinak ahalbidetuz eta beharrezko funts publikoekin jasandako kalitatezko zerbitzuak eskainiz. Badakigu gero eta gehiago garela horrela pentsatzen dugun sindikatuak, eta ESK prest dago bide horretan ahal duen guztian laguntzeko.

Guztien artean erdigunean egotea merezi duen sektore bat aktibatu dugu. Ziur hurrengo hitzarmenean, 2026ko urtarriaren 1etik aurrera, berriro ere gure baldintzen alde borrokatzea egokituko zaigula, eta hor egongo da berriro ESK, ahalik eta batasun handiena bilatzen, lankide guztiekin batera. Bide horretan trebatu, hausnartu eta landu gara, oso modu parte-hartzailean eta elkarlanean.

Prozesu honek esku-hartze sozialaren sektorea indartu egin duela sentitzen dugu, aliantzak egin ditugu, ikusgarriago egiten gaituztenak eta gure zaintzalanari balioa ematen diotenak. Mundu feministatik une oro lagundu eta ahotsa eman digute. Badakigu gure lana zaintzailana dela; horregatik, gure eta artatzen ditugun pertsonen eskubideak bermatuko dituen zaintza-sistema publiko baten alde borrokatu behar dugu, eta ildo horretan jarraituko dugu lanean.

Gora Langileon Borroka! ESK PREST



GIPUZKOA

Donostia

943 456 911

Zorroaga Pasealekua, 17 behe

20011 Donostia

gipuzkoa@esk.eus

Bergara

943 761 365

Fraiskozuri plaza 5, behe

20570 Bergara

bergara@esk.eus

NAFARROA

Iruñea

948 224 124

Emiliana Zubeldia 5, behe

31014 Iruñea

nafarroa@esk.eus

ARABA

Gasteiz

945 214 888

Beethoven 10 behe

01012 Vitoria-Gasteiz

araba@esk.eus

BIZKAIA

Bilbo-Bilbao

944 101 425

Gral. Concha 12, 1. ezker

48008 Bilbo

bizkaia@esk.eus

esk.eus

esk
sindikatura

esk.eus

CONVENIO DE INTERVENCIÓN SOCIAL DE BIZKAIA: ¡UN GRAN LOGRO!

DANDO UN REPASO A LO CONSEGUIDO

Queremos empezar haciendo un repaso exhaustivo de todos los avances logrados con la firma de este convenio, no sin antes, volver a felicitar a todos los trabajadores y trabajadoras por su lucha. Una lucha que ha posibilitado llegar hasta donde se ha llegado en la mejora de las condiciones laborales y salariales de los y las trabajadoras del sector de intervención social de Bizkaia. ZORIONAK.

Lo primero que hay que decir es que la VIGENCIA DEL CONVENIO es desde el 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025. Es un convenio de cuatro años pero que establece un suelo de subida salarial para el 2026, primer año del futuro convenio.

Con este suelo para el 2026 se logran dos objetivos. Por un lado, asegurar una subida salarial del 26,32% y por otro, evitar, como ha ocurrido en los convenios anteriores (incluido el actual), que el primer año la subida sea del 0%, logrando así que comencemos la negociación del próximo convenio con una subida en el primer año de al menos 10,9%, no olvidando que en enero del año 2026, en año y medio, volvemos a la carga para mejorar las condiciones del sector con la negociación de un nuevo convenio.

MATERIA SALARIAL

En MATERIA SALARIAL se logra una subida del 24% que hace aumentar el salario final hasta un 26,32% como mínimo. Para evitar que unos IPC futuros altos que distorsionaran lo logrado, se ha incluido tanto para el año 2025, como para el 2026 una garantía de IPC del año anterior +2. Así mismo si los IPCs del periodo 2022 al 2026 sumaran más de 22%, se asegura como mínimo una subida de un 2% superior elevándose así por encima del 24% acordado la subida total.

- 2022: 0 %
- 2023: 3,1%
- 2024: 4%
- 2025: 6% (garantía IPC 2024 + 2%)
- Subida mínima 2026:
 - Enero: 6,5% (garantía IPC 2025+ 2%)
 - Octubre: con efectos desde el 1 de octubre (sin efecto en la paga extraordinaria del mes de junio de 2026), se incrementará la tabla salarial de enero del 2026 en un 4,4% sobre salario base mensual de enero.

GRUPO	SALARIO 2022	SALARIO 2023	SALARIO 2024	SALARIO 2025	SALARIO Enero 2026	SALARIO Octubre 2026
1	30.056,43 €	30.988,18 €	32.227,71 €	34.161,37 €	36.381,86 €	37.982,66 €
2	27.253,28 €	28.098,13 €	29.222,06 €	30.975,38 €	32.988,78 €	34.440,29 €
3	24.917,32 €	25.689,76 €	26.717,35 €	28.320,39 €	30.161,21 €	31.488,31 €
4	22.301,05 €	22.992,38 €	23.912,08 €	25.346,80 €	26.994,34 €	28.182,09 €
5	19.933,93 €	20.551,88 €	21.373,96 €	22.656,39 €	24.129,06 €	25.190,74 €

Por poner un ejemplo concreto, una trabajadora del grupo 2, a quien se le aplique las subidas del IPC de los años 2022-2026 (alguno IPCs previstos) alcanzaría, un salario bruto anual de 31.981€ y con la aplicación de este convenio su salario será de 34,440€, casi 2.500€ por encima, mejorando así nuestro poder adquisitivo en un mínimo de 9% por encima del IPC a lo largo de este convenio.

ATRASOS

Los ATRASOS correspondientes a las subidas del año 2023 y del 2024 hasta su publicación se pagaran como tarde 2 meses después de la publicación del Convenio.

Estos mismos porcentajes de subida se aplicaran tanto al KILOMETRAJE como a la cantidad correspondiente a la ROPA DE TRABAJO a partir de enero del 2025.

CLAUSULAS ANTIRREFORMA

Entre las CLAUSULAS ANTIRREFORMA cabe destacar que se acuerda dejar sin efecto el 10% de la distribución irregular de la jornada, así como que, 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, permisos, vacaciones o las situaciones de incapacidad temporal de sus personas trabajadoras. Haber logrado esta limitación del cambio sustancial es algo casi único en un convenio que impide usar de manera indiscriminada como se venía haciendo para cambiar los calendarios laborales del personal.

RIESGOS PSICOSOCIALES

En cuanto a RIESGOS PSICOSOCIALES más allá de los avances concretos, que creemos importantes aunque limitados, tenemos que valorar muy positivamente haber derribado un muro incluyendo una serie de obligaciones y medidas en este convenio:

- Valoración Riesgos psicosociales y de indicadores de burn out en las revisiones médicas.
- Inclusión en las valoraciones de riesgos de cada puesto de trabajo, los riesgos psicosociales con una periodicidad cuatrienal y con la participación de la RLPT.
- Pareja educativa como unidad estándar en determinados servicios.
- Creación de una Comisión de trabajo durante el 2025 junto a la RLPT, para realizar informes que faciliten la inclusión de

otros centros de alto riesgo e intervenciones de alto riesgo en próximo convenio.

EMBARAZO Y LACTANCIA

Se ha incorporado al convenio medidas para lograr una mayor **PROTECCIÓN** para situación de riesgo durante el **EMBARAZO y LACTANCIA**. Por un lado, las empresas deberán incorporar a la evaluación de los riesgos específica de cada puesto de trabajo incluya 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 estrés psicosocial, para evitar el riesgo y adoptar cuantas medidas preventivas sean necesarias para la protección de las trabajadoras en dicha situación. En caso de que las medidas implementadas no eliminen los riesgos, la entidad facilitará la documentación necesaria a fin de que pueda obtener la prestación económica por riesgo durante el embarazo y/o lactancia.

JORNADA LABORAL

Se ha logrado a partir del 1 de enero del 2025 rebajar la **JORNADA LABORAL** hasta las 1592 horas igualando la jornada de los y las trabajadoras públicas. Ha esta jornada hay que descontarle ellas 20 horas de formación y las 8 horas de asuntos propios quedando la jornada máxima anual en 1564.

Las trabajadoras y trabajadores mayores de 60 años reducirán su jornada máxima anual 7 horas por trienio, con un máximo de 35 horas. Hemos abierto la espita que permitirá luchar por mejoras en futuros convenios.



COMPLEMENTO BAJAS

A partir de la publicación del Convenio se abonará EL COMPLEMENTO DEL 100 % DE LAS BAJAS MÉDICAS POR CONTINGENCIAS COMUNES desde el primer día durante los doce primeros meses. Así mismo, finalizados los 12 primeros meses hasta el mes 15, recibirán el complemento necesario para completar el 90% de su base reguladora. incluido en todos los casos, los incrementos salariales producidos Esta era una reivindicación histórica que en este convenio se ha conseguido dar un paso muy importante.

SUSTITUCIONES

Se ha logrado abrir el capítulo de las SUSTITUCIONES, consiguiendo las sustituciones desde el primer día para garantizar los ratios de personal acordadas con las administraciones así como en los centros de especial protección donde con 15 días de antelación se haya comunicado una ausencia y en el caso de las ausencias no previstas, se efectuara lo más rápido posible y nunca mas alla de siete días y con previo aviso a la RLT.

PLANES DE IGUALDAD

En la negociación de 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 lo cual obliga mucho más a la entidad a llegar a un acuerdo sobre el plan de igualdad y que no se convierta en un puro trámite.

Por otro lado hay un compromiso de que todas las entidades junto con la RLPT realizaran un PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL y POR RAZÓN DE SEXO.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Además de alguna mejora en las excedencias forzosas, en la 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.

NUEVA LICENCIA RETRIBUIDA

Se crea una NUEVA LICENCIA RETRIBUIDA de 8 horas anuales para asistir a consultas propias, o acompañamiento a familiares en primer grado de consanguineidad o afinidad para acudir a dentista, salud mental, fisioterapia, valoración de dependencia, servicios sociales, etc.

JORNADA PARCIAL

Se pone límite al uso de la JORNADA PARCIAL y la precariedad que arrastra, no pudiendo hacer contrataciones inferiores a las 20 horas a la semana. Además, se priorizan a estas trabajadoras su acceso a vacantes y puestos de nueva creación.

COOPERACIÓN AL DESARROLLO

Se establece expresamente que las entidades cuya actividad principal se encuentra relacionada con la COOPERACIÓN AL DESARROLLO serán afectadas por este convenio siempre que las mismas lo solicitan por escrito permitiendo así que no se les aplique el convenio estatal de intervención.

APOSTAMOS POR LA PUBLIFICACIÓN

Consideramos este convenio, un muy muy buen acuerdo, dentro de los límites que posibilita el actual sistema, que ESK considera agotado al no hacer posible la igualación de

condiciones con el sector público. Por eso ESK entiende que se debe superar el actual marco privatizado para avanzar hacia una publicación de los servicios.

Somos conscientes que algunos de los temas, como no puede ser de otra manera en un convenio de sector, toca ahora, entidad a entidad, sacarles todo su jugo y hacer que se cumplan. ESK estamos a disposición de todos los y las trabajadoras del sector para cualquier duda o dificultad que encuentre a la hora de aplicarse este acuerdo en su entidad.

UN PROCESO QUE HA MERECIDO MUCHO LA PENA

Desde ESK no nos queremos quedar solo con la valoración de lo conseguido con la firma de este convenio, sino que queremos analizar el proceso que ha supuesto estos dos años y medio que ha costado llegar a un acuerdo de convenio. Bajo nuestro punto de vista, ha sido un proceso que ha permitido dar un salto cualitativo al menos en tres aspectos: el sentimiento de sector, la capacidad movilizadora y el cambio de perspectiva sobre cual debe de ser la lucha del futuro para el sector.

Sabiendo que es una valoración subjetiva, y que es mucho el camino que queda por recorrer, creemos que el sentimiento de sector ha ido creciendo con el proceso vivido durante estos dos años y medio y especialmente en los últimos 12 meses. Varios han sido los elementos que han permitido esto:

- La búsqueda de unidad sindical, algo en lo que nos hemos empeñado ESK. Esta unidad logró unas movilizaciones numerosas y combativas que nos fortalecieron como sector. La unidad mantenida hasta la firma por parte de ESK, la máxima unidad que fue posible a partir de diciembre, ha

trasladado al sector un espacio participativo, combativo y propositivo que, sin duda, es el que ha posibilitado la firma de un convenio con tantos avances.

- El modelo participativo de negociación que hemos practicado, un modelo que desde la propia elaboración de la plataforma de ESK se hizo de una manera participativa, que se ha basado en información permanente a las plantillas y que ha buscado su participación a través de Asambleas generales en la que escuchar a los y las trabajadoras, recoger aportaciones y decidir estrategias. Para ESK es fundamental la participación, haciendo protagonistas de su propia lucha a los y las trabajadoras, única manera de hacer crecer el sentimiento de sector.
- La apuesta por caminar hacia la publicitación del sector nos ha permitido tener una perspectiva de futuro en la negociación. No hemos optado por una visión cortoplacista, hemos buscado los límites de este modelo actual, un modelo de financiación pública insuficiente, con una patronal colaborativa y no exigente con la administración y su falta de responsabilidad con los servicios. Se ha comenzado una apuesta que nos une y nos unirá más en el futuro: la apuesta por unos servicios de calidad con personal público. Este es un camino abierto en este proceso de convenio que debemos desarrollar en los próximos años, es nuestra propuesta de sector.



NUESTRA LUCHA MIRANDO AL FUTURO

Las trabajadoras del sector mayoritariamente trabajamos en servicios públicos cuyo titular no es otro que las administraciones públicas y lo es así por ley.

Estamos ante una subcontratación generalizada de responsabilidades públicas llevada adelante por unas entidades que en la mayoría de las ocasiones nacieron para poner en funcionamiento servicios necesarios para la comunidad, en muchos ocasiones por medio del voluntariado, servicios que no se cubrían desde las administraciones pero que, décadas después, se han convertido en entidades usadas por la administración para eludir responsabilidades en la calidad del servicio, abaratar costos y mirar para otro lado ante la incesantes necesidades a cubrir.

Es fundamental cambiar el papel que juegan estas entidades, luchando fratricidamente por los fondos insuficientes que las instituciones ponen a “concurso”, con sumisión ante el papel que les toca jugar y sin un papel reivindicativo ante la falta de compromiso de la administración y mucho menos trabajando por lograr un cambio de modelo hacia lo público. ¿Dónde quedaron aquellas aspiraciones de muchas organizaciones que nacieron con el objetivo de desaparecer tras conseguir que la administración asumiera su responsabilidad?

La firma de este acuerdo supone un avance muy importante en las condiciones laborales y económicas en el sector, pero seguimos lejos de las condiciones que merecemos. Este proceso ha activado y ha puesto encima de la mesa un camino que va a ser largo pero que merece y mucho la pena: el camino del reconocimiento del trabajo público que realizamos y su publicitación, permitiendo así unas condiciones laborales dignas y ofrecer como sociedad unos servicios de calidad soportados con los fondos públicos necesarios. Sabemos que cada vez somos más las compañeras y las organizaciones sindicales que pensamos así y ESK está dispuesta a colaborar en todo lo que pueda en este camino.

Entre todas hemos activado un Sector que merece estar en el centro. Seguro que, en el próximo convenio, a partir del 1 de enero de 2026, nos tocará volver a luchar por nuestras condiciones y ahí volverá a estar ESK, buscando la máxima unidad posible, junto a todas las y los compañeros. En este



camino nos hemos formado, reflexionado y trabajado de manera muy participativa y colaborativa.

El sector de Intervención social sentimos que este proceso nos ha fortalecido y hemos realizado alianzas que nos hacen más visibles y dan valor a nuestro trabajo de cuidados. Desde el mundo feminista nos han apoyado, acompañado y dado voz en todo momento. Sabemos que nuestro trabajo es de cuidados, por eso debemos luchar por un sistema público de cuidados que garantice nuestros derechos y el de las personas a las que atendemos y en esa línea seguiremos trabajando.

Gora Langileon Borroka! ESK PREST

