



Resumen
de los del tiempo
exsca

PREACUERDO PARA LA FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO CENTROS DE LA TERCERA EDAD - V CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA BIZKAIA.

1. INCREMENTOS SALARIALES

Ambas partes acuerdan los siguientes incrementos salariales:

- Con fecha de efectos 1 de octubre de 2017 y hasta el 31 de diciembre de 2018 las tablas salariales de residencias, centros de día, apartamentos tutelados y viviendas comunitarias del 2015 sufrirán un incremento lineal en todas sus categorías de 40€ brutos al mes. La paga extraordinaria de Navidad correspondiente al año 2017 también se verá incrementada en 40€ euros brutos.
- Con fecha de efectos 1 de enero de 2019 y hasta el 31 de diciembre del mismo año las tablas salariales de residencias, centros de día y apartamentos tutelados del ejercicio 2018 sufrirán un incremento lineal en todas sus categorías de 45€ brutos al mes. Los incrementos salariales para el mismo periodo de las tablas salariales de viviendas comunitarias será de 40€ euros brutos mes.
- Con fecha de efectos 1 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre del mismo año las tablas salariales de residencias, centros de día y apartamentos tutelados del ejercicio 2019 sufrirán un incremento lineal en todas sus categorías de 55€ brutos al mes. Los incrementos salariales para el mismo periodo de las tablas salariales de viviendas comunitarias será de 50€ euros brutos mes.

En cualquier caso se aclara que estos incrementos lineales no serán acumulativos a los incrementos que ya se hayan podido realizar a cuenta convenio o por acuerdos en las empresas desde la finalización del convenio anterior (31-12-2015).

Asimismo, también se aclara que el personal que perciba salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en las tablas del convenio y que no hayan tenido incrementos desde la finalización del convenio anterior (31-12-2015), se les garantizarán los mismos incrementos lineales acordados.

2. JORNADA ANUAL

A partir del 1 de enero de 2018 la jornada máxima actual de 1.698 horas se reducirá gradualmente de conformidad con el cuadro siguiente hasta las 1.592 horas anuales que se alcanzarán con fecha de efectos 31 de diciembre de 2021:

Año	Reducción de jornada anual	Jornada anual
2018	20	1.678
2019	20	1.658
2020	20	1.638
2021	20	1.618 (desde el 1 de enero hasta el 30 de

manejare
los del tiempo
935 EA

[Signature]

		diciembre de 2021)
2021	26	1.592 (a partir del 31 de diciembre de 2021)

Desde el 1 de enero de 2018 las horas por formación pasarán de las 15 horas al año que actualmente tiene el Convenio Colectivo a 20 horas anuales que al igual que las 15 horas actuales computaran como jornada efectiva de trabajo.

Por otra parte y de conformidad con el cuadro anterior, del tiempo de descanso/bocadillo que actualmente el Convenio Colectivo fija en 20 minutos para todo el personal que trabaja de manera continuada al menos 4.30 horas diarias, se computará al año como tiempo efectivo de trabajo:

- En el año 2018 del tiempo anual destinado al bocadillo se computarán como horas efectivas de trabajo 15 horas anuales.
- En el año 2019 del tiempo anual destinado a bocadillo se computarán como horas efectivas de trabajo 30 horas anuales.
- En el año 2020 del tiempo anual destinado a bocadillo se computarán como horas efectivas de trabajo 45 horas anuales.
- Desde el 1 de enero de 2021 hasta el 30 de diciembre del mismo año del tiempo anual destinado a bocadillo se computarán 60 horas como efectivas de trabajo.
- Y a partir del 31 de diciembre de 2021 el tiempo de descanso por bocadillo que anualmente computará como efectivo de trabajo serán 75 horas, de forma que a partir de dicha fecha la jornada efectiva de trabajo sea de 1.497 horas.

En resumen, la jornada efectiva de trabajo en el periodo 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2021 según lo acordado sería:

Año	Jornada anual bruta	Reducción jornada por descanso bocadillo	Reducción jornada por formación	Jornada efectiva anual
2018	1.678	15	20	1.643
2019	1.658	30	20	1.608
2020	1.638	45	20	1.573
2021	1.618	60	20	1.538 (desde el 1 de enero hasta el 30 de diciembre de 2021)
2021	1.592	75	20	1.497 (A partir del 31 de diciembre de 2021)

UGT
[Signature]

Handwritten notes at the top of the page:
Luz del tiempo
9-5-21
[Signature]

La jornada anual pactada en este convenio se mantendrá intacta durante la vigencia del mismo, sin perjuicio de que durante su vigencia puedan darse circunstancias (legales, jurisprudenciales, etc.) que modifiquen la jornada efectiva de los trabajadores/as. Ahora bien, si tales circunstancias se produjeran la Comisión negociadora del Convenio se constituirá para analizar el impacto de tales circunstancias y, en su caso, se reunirán las partes para negociar cualquier modificación de jornada que se estime oportuna, con el fin de que no suponga una modificación de la jornada efectiva pactada.

Se aclara que aquellas empresas que ya tienen una jornada anual inferior a la establecida por el convenio colectivo no estarán obligadas por éste a reducirla hasta que el convenio alcance dicha jornada. De la misma forma que aquellas que ya computan como tiempo efectivo de trabajo el descanso por "bocadillo", o que ya tengan reconocidas las 20 horas de formación computadas como tiempo de trabajo efectivo, no tienen que reducir horas por tales conceptos.

Asimismo, a partir del 31 de diciembre de 2021, una vez que la jornada anual del Convenio alcance las 1.592 horas, no resultará aplicable la licencia de cuatro horas de libre disposición regulada en el art.32 n).

3. VIGENCIA

La vigencia del convenio colectivo sería desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020, sin perjuicio de lo dispuesto en cuanto a Jornada en el apartado anterior en lo que respecta al año 2021.

En todo caso la ultractividad del convenio se mantendrá en los mismos terminos acordados en el IV Convenio de Centros Privados de la Tercera Edad de Bizkaia.

4. COMPLEMENTOS DE IT

Ambas partes acuerdan que en el caso de incapacidad transitoria por Contingencias Profesionales, la empresa compensará el subsidio de accidente hasta el 100% del salario total percibido por todos los conceptos sin los límites actualmente establecidos por el convenio colectivo (desde el primer día en situación de I.T.), con un límite de 365 días por proceso de incapacidad de IT, con excepción del trabajador/a a quién el INSS reconozca una prórroga de la IT más allá de dicho límite y con posterioridad una incapacidad permanente en virtud de la cual se extinga la relación laboral con la empresa. Solo en el supuesto de que se extinga la relación laboral con la empresa se abonará con efectos retroactivos el complemento de IT regulado anteriormente desde el día 366 hasta la fecha de extinción de la relación laboral.

5. COMPENSACIÓN POR CADA HORA TRABAJADA EN DOMINGO

La cantidad actual se incrementará desde el 1 de enero de 2018 a 2,75€/hora.

6- CLÁUSULA DE DESCUELQUE

Las empresas que deseen acogerse a la inaplicación del presente convenio, comunicarán a los representantes legales de los trabajadores/as, a los delegados/as sindicales y a la comisión paritaria mixta de este convenio, su intención de acogerse a dicha inaplicación, aportando los datos que justifiquen dicha inaplicación (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, las medidas y previsiones para

LAN HABREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES

Handwritten signatures and stamps at the bottom right:
UGT
[Signature]

contribuir a la viabilidad de la empresa, así como cualquier otro dato o documento que justifique la razonabilidad de la medida propuesta).

La determinación de las nuevas condiciones laborales, se producirá mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as, y, en caso de que no existan, con los propios trabajadores mediante la elección de éstos de representantes al efecto conforme a lo establecido legalmente.

De producirse acuerdo en las negociaciones, éste deberá ser comunicado a la comisión paritaria mixta. En el supuesto de desacuerdo, o, en todo caso, transcurridos 90 días sin alcanzarse acuerdo, las partes se comprometen a someter dicho desacuerdo ante el PRECO, con los mecanismos de conciliación o mediación.

Los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias, serán los de conciliación y mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará, únicamente, mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que exista iniciativa de inaplicar el presente convenio colectivo, por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción, y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueron de aplicación no resolviesen la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes, representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

7.- VIVIENDAS COMUNITARIAS

Ambas partes reconocen las especiales circunstancias que afectan a las viviendas comunitarias, incluido el perfil del residente al que se atiende y las generalidades específicas. Es por ello que las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan la necesidad de realizar una reflexión sobre la afección que las especiales circunstancias de esas viviendas comunitarias deben tener en su regulación convencional. Por consiguiente, ambas partes se comprometen a incorporar los resultados de dicho proceso de reflexión a la negociación del próximo Convenio de Centros Privados de la Tercera Edad de Bizkaia.

ELA

OGT

GESCA

LARES

ELBE

The image shows a collection of handwritten signatures and stamps in blue ink. The signatures are written over the printed names of the organizations: ELA, OGT, GESCA, LARES, and ELBE. There are also several stamps, including one for 'EIA' (Euzko Industriaren Erakundeak) and another for 'LAN HARREMANEN KONTSEILUA' (Consejo de Relaciones Laborales). The signatures are dense and overlapping, covering most of the lower half of the page.