



CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS DE ÁMBITO ESTATAL CON APLICACIÓN EN GALICIA. AÑO 2024

CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS – SECTOR

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ACUICULTURA MARIÑA NACIONAL Código 99016365012007	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOE nº 108, 03/05/2024) Acordo de revisión salarial para 2024 no BOE nº 168, 12/07/2024 Artigo 6. Vixencia e duración. O presente convenio entrará en vigor desde a súa publicación no BOE e será de aplicación desde o 1 de xaneiro de 2023 e a súa vixencia estenderase ata o 31 de decembro de 2025. Cumprida a vixencia á que se fai referencia, o convenio poderá ser denunciado por algunha das partes lexitimadas, no prazo de tres meses anterior ao seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas. O presente convenio colectivo será prorrogado por períodos dun ano, sempre que non medie a oportuna denuncia antes exposta. A representación que realice a denuncia, comunicarao ás outras partes, expresando detalladamente na comunicación, que deberá ser por escrito, a lexitimación que ostenta, os ámbitos do convenio e as materias obxecto de negociación. A comunicación deberá efectuarse simultaneamente co acto da denuncia. Desta comunicación enviarase copia, a efectos de rexistro, á autoridade laboral correspondente. Unha vez denunciado o convenio colectivo, no prazo máximo dun mes a partir da comunicación, procederase a constituír a comisión negociadora. As partes receptoras da comunicación deberán responder á proposta de negociación e as partes establecerán un calendario ou plan de negociación, debéndose iniciar esta nun prazo máximo de quince días a contar desde a constitución da comisión negociadora. O prazo máximo para a negociación será de doce meses a contar desde a data de finalización do convenio Colectivo anterior. Con todo, mediante acordo das partes, poderase ampliar o prazo máximo para o inicio das negociacións dun novo convenio, así como o prazo de negociación, conforme ao establecido no artigo 86, apartados 3 e 4 do Estatuto dos Traballadores. Esgotado o prazo máximo para a negociación, as partes deberán someterse aos procedementos do servizo Interconfederal de Mediación e Arbitraxe (SIMA), para liquidar de maneira efectiva as discrepancias existentes tras o transcurso do prazo máximo de negociación sen alcanzarse un acordo. As partes pactan expresamente que todo o contido do presente convenio manterá a súa vixencia e aplicación plena, ata que non se alcance a firma dun novo convenio que o substitúa.	Artigo 20. Salario convenio. Salario Convenio é a cantidade que figura no anexo I do presente convenio e que consta de Salario Base e Plus Especialización e fíxase segundo o grupo e a clasificación de persoal expresada na táboa e no artigo 13 do presente convenio. Establécese como táboa salarial para o ano 2023 a que se adxunta co Convenio, que é o resultado de incrementar os salarios definitivos de 2022 co 4 %. Finalizado 2023, se o IPC interanual de decembro de 2023 fose superior ao 4 %, aplicárase un incremento adicional máximo do 1 %, con efecto do 1 de xaneiro de 2024. Incremento salarial para 2024: ao resultado do incremento do parágrafo anterior aplicárase un 3 %. Finalizado 2024, se o IPC interanual de decembro de 2024 fose superior ao 3 %, aplicárase un incremento adicional máximo do 1 %, con efecto do 1 de xaneiro de 2025. Incremento salarial para 2025: ao resultado do incremento do parágrafo anterior aplicárase un 3 %. Finalizado 2025, se o IPC interanual de decembro de 2025 fose superior a 3 %, aplicárase un incremento adicional máximo do 1 %, con efecto do 1 de xaneiro de 2026. Os citados incrementos salariais serán de aplicación a todos os conceptos salariais e non salariais do Convenio Colectivo. Os atrasos motivados pola negociación do presente convenio poderán ser aboados tras a publicación do mesmo no BOE e rateados nos tres meses seguintes. Na acta de acordo da revisión salarial para 2024 publicada no BOE nº 168, 12/07/2024 indican: ...Consecuentemente, tras as manifestacións que levan a cabo, recoñecéndose lexitimación e capacidade suficientes, seguindo as normas legalmente establecidas, a Comisión Negociadora do citado convenio, adopta os seguintes acordos: 1. Apróbase un incremento salarial do 3 % retroactivamente a partir de xaneiro de 2024 sobre a táboa salarial que consta na Resolución do 23 de abril de 2024, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o VII Convenio Colectivo estatal para a Acuicultura. O incremento do salario aplicárase retroactivamente desde o momento da súa publicación no BOE, sendo posible aboar os atrasos que correspondan de maneira rateada no prazo de tres meses a contar desde a devandita data. 2. En aplicación do disposto no artigo 20 do convenio, acórdase que a táboa sirva tamén de referencia para o ano 2025. 3. Autorízase e delégase en amplitude legal precisa, a favor de don Javier Ojeda González-Posada, para que -en nome desta Comisión- poida presentar o texto, acta e demais documentación, así como realizar as xestións necesarias, ante a Autoridade Laboral, ao só efecto da presentación telemática, rexistro, depósito e publicación posterior no «Boletín Oficial do Estado» deste acordo. E para que así conste e non habendo máis asuntos que tratar para os efectos legais correspondentes, a Acta, é redactada, lida, aprobada e en proba de conformidade, asinada no día e lugar indicados ut supra por unha persoa autorizada por delegación.-Por APROMAR, Javier Ojeda González-Posada.-Por UGT, Antonio Muñoz Ramos.-Por CC.OO., Alberto Arévalo Sánchez. ANEXO I. Táboa 2024 ...	Artigo 14. Xornada laboral. A duración ordinaria da xornada de traballo prevista no presente convenio colectivo será de 1760 horas para o ano 2023, 1756 para o ano 2024 e 1752 para o ano 2025 de traballo efectivo anual. Esta xornada corresponderase en xeral ao desenvolvemento de 40 horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual, aplicándose tanto ao horario partido como ao continuado. Establecerase un cadro horario de traballo en cada centro coa distribución horaria. Este cadro deberá estar elaborado e exposto dentro do primeiro trimestre natural de cada ano, sendo para iso necesario que se conte co período vacacional proposto polas persoas traballadoras antes da conclusión do ano anterior como elemento necesario para a súa confección. Dado que na actividade laboral do sector da acuicultura se traballa con animais vivos isto pode ocasionar que, en momentos puntuais, se teña que prolongar a xornada laboral ou modificar esta, de acordo co establecido no ET, artigo 34.2, sendo posible desenvolver unha distribución irregular da xornada anual. Unha vez esgotado o 10% da xornada anual das horas de distribución irregular da xornada ordinaria, as empresas poderán usar ata un máximo de 35 horas adicionais, aboando un plus polas devanditas horas de exceso que sería do 35% sobre a hora ordinaria (salario base, plus especialización e permanencia nos casos que correspondan). A compensación das diferenzas por exceso ou por defecto entre as horas realizadas e a duración máxima da xornada ordinaria de traballo establecida neste convenio, levarase a cabo no prazo máximo de 12 meses desde que se aplique esa xornada irregular e efectuarse sobre a xornada efectiva. En ningún caso se considerarán equivalentes as horas de compensación da xornada irregular, como horas extraordinarias. O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a nove diarias. Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán como mínimo doce horas. Naqueles casos nos que as circunstancias determinasen a necesidade de intensificar o traballo ou concentralo en determinadas datas ou períodos, previo acordo coa representación das persoas traballadoras poderá ampliarse a xornada cos límites legalmente establecidos. En atención ás especiais funcións que (cando resulte de aplicación sobre as mesmas o Real Decreto 1561/1995, do 21 de setembro) se deban realizar de carácter extraordinario, por ser este un sector primario que opera con animais vivos e suxeitos a múltiples influencias que o poñen en perigo, para quen realice funcións de maneira directa no medio acuático nas que se deba atender a incidencias urxentes e imprevistas das que dependa o coidado, nutrición e supervivencia dos animais, por ese carácter extraordinario, enténdese que se teña que distinguir a súa xornada laboral do resto de persoal en canto á realización de xornada laboral de maior permanencia polo tempo de presenza que lle é requirido por ese labor. Aboarase o devandito exceso de xornada (Prolongación Xornada) cun salario non inferior ao establecido para a hora ordinaria, salvo que se pague a súa compensación por importe global ou con período equivalente de descanso retribuído. O tempo de permanencia no centro de traballo con posterioridade á hora de saída prevista no calendario laboral da empresa por razóns produtivas, así como o requirido por aquelas persoas traballadoras cuxo cometido consista na posta en marcha, apertura ou peche da sección produtiva ou centro de traballo e que supoña unha prolongación da súa xornada habitual de traballo, terá a consideración de tempo extraordinario de traballo unicamente no caso de que como consecuencia da súa realización se exceda da xornada anual que rexa na empresa. A dita prolongación de xornada, de producirse, compensarase na forma que se acorde en cada empresa e coa representación das persoas traballadoras. E así mesmo no referente á conciliación da vida persoal, familiar e laboral, estrase ao establecido no artigo 34.8 ET. En defecto de acordo, as xornadas de traballo que se realicen en domingo e festivos, coa súa excepción de que se deban ao traballo correspondente a calquera sistema de quenda, serán retribuídas tomando como referencia o salario ordinario dese día incrementado un 75% en aplicación do artigo 47 do RD 2001/1983, do 28 de xullo, máis a restitución do disfrute do seu día de descanso compensatorio. As xornadas realizadas en festivos polo persoal adscrito a calquera sistema a quendas, remunerarase cun complemento por xornada traballada de 53,20 euros ou a parte proporcional ás horas traballadas. Enténdense por festivos os catorce días sinalados no calendario laboral anual. Para os efectos do pago da contía recollida no parágrafo anterior, considérase traballo a quendas o recollido no artigo 36 do Estatuto dos Traballadores. De conformidade co establecido no artigo 34.4 do Estatuto dos Traballadores, dentro da xornada de traballo establecerase unha pausa de quince minutos que terá a consideración de traballo efectivo, e trinta minutos o persoal que realice máis de oito horas seguidas de traballo efectivo. A xornada de traballo computarase sempre tendo en conta o tempo de traballo efectivo entendendo por tal a presenza do persoal no seu posto de traballo dedicado a el e provisto no seu caso coa roupa e equipos de protección individual (EPI) do traballo correspondente, tanto ao comezo como ao final da xornada. Igualmente terán a obrigaón de levar a roupa e equipos de protección individual (EPI) durante toda a xornada laboral, se así o require a norma de prevención, respectándose en todo momento a lexislación vixente. Establécese para os meses de xullo e agosto xornada laborable intensiva de sete horas produtivas para o persoal que desenvola a súa actividade laboral en xornada partida, salvo acordo entre as partes. Nas unidades ou departamentos organizados en réxime de quendas fixas ou rotatorias non procede a aplicación de xornada intensiva, dado que xa ten a súa xornada distribuída de forma regular en cómputo anual. No caso de que por inclemencias meteorolóxicas ou de forza maior probada e mediante proposta da empregadora ou da representación do cadro de persoal e postos de acordo se establecese o que non se puidese realizar a xornada laboral establecida para eses días, en defecto de pacto, a empresa obrará en base ao establecido no ET, artigo 34.2. O persoal afectado poñerá ao dispor da empregadora a realización das devanditas xornadas, coa diminución de dúas horas pola súa asistencia ao posto de traballo cando esta se realice, podendo ser acumuladas para a súa realización a requirimento da empresa ou por acordo das partes para a súa compensación segundo o establecido no artigo 16 deste convenio. Así mesmo, establécese media xornada efectiva de traballo (catro horas) para os días 24 e 31 de decembro respectivamente, polo cal se organizarán as correspondentes quendas de garda. No caso de necesidade organizativa ou produtiva poderase acordar a realización de dúas quendas, a xornada completa nun dos devanditos días e o descanso completo no seguinte. Durante a vixencia do presente convenio, a quenda de noite do festivo do 24 ao 25 de decembro e a quenda de noite do festivo do 31 de decembro ao 1 de xaneiro, aboarase a 63,84 euros ou a parte proporcional ás horas traballadas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
COMERCIO RETALLISTA DE DROGUERIAS E PERFUMERIAS Código 99100145012014	Convenio colectivo	CONVENIO 2022-2025 (BOE nº 306, 20/12/2024) Artigo 4. Ámbito temporal. Entrada en vigor. O convenio colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2022 e estenderá a súa vixencia ata o día 31 de decembro de 2025, con independencia da súa data de publicación no "Boletín Oficial do Estado" e sen prexuízo daquelas materias para as que o convenio colectivo fixou unha vixencia distinta. Artigo 5. Denuncia e renovación do convenio colectivo. Denuncia: Estarán lexitimadas para formulala as mesmas representacións que o estean para negociar, de acordo co artigo 87.2 do Estatuto dos Traballadores e deberán comunicalo ás outras representacións por correo certificado, con acuse de recibo, e cun mes de anticipación á data de termo de vixencia do convenio. No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación, procederase a constituír a comisión negociadora; a parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación. Se a negociación entre as partes superase o prazo máximo de dous anos a contar desde a data máxima en que debe constituírse a Comisión Negociadora, as partes poderán adoptar o acordo de prorrogar o seu contido mentres continúe a negociación ou en caso de bloqueo, someteranse aos procedementos establecidos no VI Acordo sobre solución autónoma de conflitos laborais (sistema extraxudicial) ou norma que o substitúa. Mentres dure a mesma, permanecerá igualmente vixente o texto deste convenio.	No Artigo 48. Incremento salarial e salario base de sector 2024. indica: 48.1 Salarios 2024: A partir do 1 de xaneiro de 2024 o salario base de grupo e o complemento salarial de homoxeneización vixentes terán o valor que se fixa nas táboas deste convenio colectivo. O salario base persoal e o complemento «ad personam» ao que fai referencia o artigo 44.3 incrementaranse nas seguintes porcentaxes: - Grupo I: 17,14 %. - Grupo II: 14,10 %. - Grupo III: 11,67 %. - Grupo III.2: 11,67 %. - Grupo IV: 11,67 %. - Grupo V: 11,67 %. As partes asinantes comprométese a informar de maneira inmediata aos seus asociados no momento de asinar este convenio para os efectos de que se atenda o pago dos incrementos establecidos nel. 48.2 Salario base de contratación 2024: Os salarios bases de contratación serán os seguintes: ... 48.3 Complemento Salarial de Homoxeneización 2024: O importe do CSH para o ano 2024, nas doce mensualidades e as tres pagas extraordinarias, o seguinte: ... 48.6 Cláusula de revisión salarial 2024. Se o IPC interanual de 2024 superase o incremento pactado (5 % para os Grupos I e II e un 3,75 % para o resto de Grupos), a diferenza entre o incremento aplicado a cada Grupo e o IPC cun tope de 1 % aplicárase sobre os conceptos de convenio sen carácter retroactivo e con efectos do 1 de xaneiro de 2025 e, en ningún caso será compensable nin absorbible. ... Disposición transitoria cuarta. Adecuación ao Salario Mínimo Interprofesional. Durante os anos 2022 e 2023 aos efectos de alcanzar o Salario Mínimo Interprofesional dos ditos exercicios, as empresas, de acordo ás expresas regras de compensación e absorción establecidas nas normas legais, poderán ter compensado e absorbido de calquera outro concepto salarial ou ben telo computado para alcanzar a súa contía. Se o SMI de 2025 afectase aos salarios fixados por este convenio colectivo operará de igual forma, salvo que outra cosa se dispuxese legalmente ou se acorde en comisión negociadora.	Artigo 30.Xornada laboral. A xornada máxima laboral anual será durante a vixencia do convenio de 1792 horas de traballo efectivo, respectándose as xornadas actualmente existentes que no seu cómputo anual sexan inferiores. Artigo 31. Calendario laboral. Durante os meses de novembro e decembro de cada ano, a empresa elaborará e negociará coa representación legal das persoas traballadoras o calendario laboral anual. No mesmo deberá constar necesariamente os días festivos, días hábiles de traballo e as quendas xerais de traballo, con indicación de horario de entrada e saída e co descanso semanal que a cada un corresponda, así como os períodos das vacacións anuais. Naquelas provincias e/ou Comunidades Autónomas, onde no convenio colectivo provincial ou autonómico que se aplicase con anterioridade ao I convenio colectivo estatal e por razón do costume, se fixaran días ou tardes libres na época de festas ou festas locais, na elaboración dos calendarios laborais anuais respectaranse tales libranzas sen que as mesmas supoñan redución da xornada anual establecida no artigo anterior. As empresas deberán axustarse ao previsto no Estatuto dos Traballadores en materia de rexistro da xornada laboral e a entrega de información sobre os rexistros á representación legal das persoas traballadoras como á posta ao dispor ás propias persoas nos termos establecidos no Estatuto dos Traballadores. Artigo 32. Distribución e regras de execución da xornada anual. 1. Regras xerais. Sen prexuízo do que a continuación se dirá a distribución da xornada anual respectará as seguintes regras: a) A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual. b) O número de horas ordinarias de traballo efectivo será de oito diarias, salvo que por acordo entre a empresa e os/as representantes das persoas traballadoras se estableza outra distribución do tempo de traballo diario, respectando en todo caso o descanso entre xornadas. c) O tempo mínimo de repouso nas xornadas partidas será de dúas horas, salvo pacto en contrario. d) Cando a xornada diaria sexa superior a seis horas continuadas, as persoas traballadoras terán dereito dentro da xornada a un descanso de quince minutos. As empresas cuantificarán a súa duración anual e esta contía deducirase da duración da súa xornada actual para os efectos de determinación da xornada efectiva anual que se consolidará desde a entrada en vigor deste convenio. Exemplo: Xornada anual menos días de traballo efectivos multiplicados polos quince minutos de descanso = xornada efectiva anual. Terán en calquera caso a consideración de tempo efectivo de traballo no caso das persoas traballadoras que ata a data así o tivesen recoñecido polo seu convenio actual de aplicación ou así se establecese a nivel de empresa como condición máis beneficiosa. 2. Distribución irregular da xornada laboral. Sen prexuízo do disposto no vigente artigo 84 do Estatuto dos Traballadores, sobre o calendario que rexa na empresa, a dirección desta poderá dispoñer como xornada ou horario flexible dun máximo do dez por cento das horas cada ano de vixencia do convenio, que, consideradas de natureza ordinaria, a pesar do seu carácter irregular, formarán parte do cómputo anual da xornada. Tales horas flexibles serán de aplicación nos días laborables que resulten para cada persoa traballadora do calendario que rexa na empresa, podendo superarse o tope diario de xornada de 8 horas diarias establecido neste convenio, con respecto dos descansos mínimos establecidos na lexislación vixente e neste convenio. Con carácter xeral a xornada ordinaria de oito horas poderá superarse nun máximo dunha hora, excepto na realización de inventarios e balances. En cada un dos centros realizarase un máximo de dous inventarios anuais de participación obrigatoria para todas as persoas traballadoras do centro. Esta cifra só poderá superarse se concorren circunstancias excepcionais que obrigasen a iso. Nos días de inventarios a empresa poderá variar o horario de traballo e prolongar a xornada o tempo suficiente, respectando o descanso mínimo de dous horas entre xornadas. As prolongacións previstas neste artigo poderanse realizar en horas distintas ás de apertura do establecemento ao público. En caso de variación do horario habitual deberase preavisar polo menos con quince días de antelación. No caso de que se realicen en domingo ou festivo retribuiranse as horas como horas extraordinarias ou con descanso equivalente a opción da persoa traballadora. Igual retribución corresponderá ás horas que en día laborable superen as oito horas diarias. En calquera caso, a prolongación de xornada consecuencia desa distribución irregular e da aplicación das horas flexibles, non poderá ser de aplicación a aquelas persoas traballadoras que teñan limitada a súa presenza por razóns de seguridade, saúde, coidado de menores, embarazo ou períodos de lactación. O período de descanso compensatorio correspondente desfrutárase, sempre que non coincida con períodos punta de produción, e procurando que os mesmos se fixen por acordo coa representación das persoas traballadoras ou cos propios afectados/as. No suposto de desacordo será acumulado en días completos e desfrutárase no período máximo de catro meses desde o inicio do período de traballo flexible. A mobilidade xeográfica do persoal para a realización destas tarefas pactárase de mutuo acordo, non existindo obrigación por parte da persoa traballadora ao traslado do traballador para estas tarefas fóra do seu centro habitual de traballo. No caso de mobilidade incluíndo a área metropolitana, as axudas de custo que se ocasionen correrán a cargo da empresa. 3. Verificación e execución da xornada anual máxima. A distribución e execución da xornada anual terá lugar entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro, sen prexuízo do disposto en materia de distribución irregular de xornada. A verificación e control da execución da xornada efectuarase, con carácter individual, no mes seguinte á finalización do período de distribución da xornada anual. Os excesos no tempo de prestación efectiva de traballo compensarase mediante descanso no importe dunha hora de descanso por cada hora que exceda da xornada anual efectiva, a fixar de mutuo acordo entre a persoa traballadora afectada e a dirección da empresa, dentro dos tres meses seguintes á finalización do cómputo. As empresas entregarán á representación legal das persoas traballadoras a relación nominal das horas de exceso. Como excepción ao dito no parágrafo anterior, os excesos de xornada que se produzan nas operacións de peche compensarase como máximo trimestralmente, tendo en caso contrario a compensación correspondente como horas extraordinarias. Artigo 33. Descanso semanal. Fins de semana de calidade. No que se refire ao descanso semanal estarase ao disposto no artigo 37.1 do Estatuto dos Traballadores e ao Real Decreto 1561/1995. Respectaranse as situacións previas pactadas en cada empresa. A partir do 1 de xaneiro de 2025, a fin de facilitar a conciliación da vida laboral coa familiar, as persoas traballadoras con cinco ou máis días de media de traballo á semana desfrutarán polo menos de seis fins de semana de descanso nos que se comprendan o sábado e o domingo, sen que computen como tales os correspondentes a vacacións nin aqueles en que unha das dúas datas coincida cun festivo dos fixados no calendario laboral anual. Os fins de semana de calidade non poderán coincidir con vacacións nin con aqueles períodos que as partes consideren como de maior actividade no sector (tales como San Valentín, Día do Pai, Día da Nai, Black Friday, Nadal, Reis ou Rebaixas). No último trimestre do ano anterior, a Comisión Mixta do convenio fixará o número máximo de fins de semana incluídos nestas datas. A partir do 1 de xaneiro de 2026 o número mínimo de fins de semana de calidade segundo o disposto nos parágrafos precedentes será de oito. Nesta materia respectarase igualmente as mellores condicións que estean establecidas ou se poidan establecer a nivel de empresa.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONSERVAS, SEMICONSERVAS E SALAZÓNS DE PEIXE E MARISCO Código 99001315011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2021 - 2024 (BOE nº 192, 11/08/2022) Táboas salariais definitivas para o ano 2022 e as provisionais para os anos 2023 e 2024 no BOE nº 86, 11/04/2023 Táboas salariais definitivas para o ano 2023 e a táboa salarial provisional para o ano 2024 no BOE nº 76, 27/03/2024 Artigo 4. Ámbito temporal e vinculación á totalidade. O presente convenio terá vixencia a partir do mes seguinte da súa firma, con independencia da súa publicación no "Boletín Oficial o Estado". Con todo, os seus efectos económicos retrotraeranse ao día 1 de xaneiro de 2021, co pago de atrasos que lles corresponda ás persoas traballadoras durante 2022. A duración do convenio estipúlase en catro anos, é dicir, no período comprendido entre o 1 de xaneiro do ano 2021 e o 31 de decembro do ano 2024. O presente convenio, será prorrogado por períodos dun ano, sempre que non medie a oportuna denuncia, cun mes mínimo de antelación. A representación que realice a denuncia, comunicarao á outra parte, expresando detalladamente na comunicación, que deberá ser por escrito, a lexitimación que ostenta, os ámbitos do convenio e as materias obxecto de negociación. A comunicación deberá efectuarse simultaneamente co acto da denuncia. Desta comunicación, enviarase copia, a efectos de rexistro, á Autoridade Laboral correspondente. Unha vez denunciado o convenio, no prazo máximo dun mes a partir da comunicación procederase a constituir a Comisión Negociadora. A parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación, debéndose iniciar esta nun prazo máximo de quince días a contar desde a constitución da Comisión Negociadora. O prazo máximo para a negociación será de 24 meses a contar desde a data de finalización do convenio anterior. Transcorridos dous anos desde a denuncia do convenio sen que se acordase un novo convenio ou ditase un laudo arbitral, manterase en vigor todo o contido do presente convenio ata a firma do seguinte que lle substitúa. Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se alcanzase un acordo, as partes deberán someterse aos procedementos do Servizo Interconfederal de Mediación e Arbitrxaxe (SIMA), para liquidar de maneira efectiva as discrepancias existentes. As condicións e acordos contidos no presente convenio forman un todo orgánico, indivisible e non separable, e para os efectos da súa interpretación e aplicación práctica serán considerados globalmente. A declaración de nulidade ou ilegalidade de calquera das cláusulas por parte da autoridade ou a xurisdición competente non afectará ao resto do contido do convenio colectivo, salvo que afecte á regulación da supresión do plus de experiencia profesional (art. 21), o plus de convenio (art. 22), horas extraordinarias (art. 31.3.a.), a Disposición adicional sexta (Dereitos adquiridos. Garantía ad personam) ou a Disposición adicional sétima (Recoñecemento Plus de Convenio), nese caso o conxunto das devanditas cláusulas decaerán, con efectos do día de inicio da súa vixencia, e iniciárase un novo proceso negociador no que as partes se comprometen a negociar de boa fe con vistas á consecución dun acordo sobre as indicadas cláusulas, e aquelastras materias que se vexan afectadas para restablecer o equilibrio interno do convenio colectivo. O acordo que se obtivese incorporárase ao convenio.	Na Táboa salarial provisional 2024 publicada no BOE nº 76, 27/03/2024 indica: Táboa salarial provisional 2024. Táboa salarial 2023 + 1,5 % fixado en convenio (+0,3% Grupo 5) Artigo 20. Salario mínimo inicial. Para cada un dos anos de vixencia do convenio, o incremento salarial será o seguinte, Ano 2021: 6,50 %. Ano 2022: 1,00 %. Ano 2023: 1,50 %. Ano 2024: 1,50 %. As porcentaxes de incremento salarial 2021, 2022, 2023 e 2024 expóñense como valores suxeitos a unha cláusula de Revisión Salarial anual ao IPC Real (Interanual do mes de decembro) para cada ano de vixencia do convenio, e referidos ás táboas salariais do convenio. A dita cláusula de revisión salarial anual implica que, unha vez finalizado cada ano, se o IPC Real e definitivo (Interanual a mes de decembro) fose superior ao incremento establecido no presente convenio, procederíase a revisar as táboas salariais do devandito ano en xaneiro do ano seguinte, actualizando as táboas salariais de convenio e igualando o incremento definitivo á devandita porcentaxe de IPC, tendo como resultado as táboas definitivas do ano correspondente, que á súa vez servirán de base para o cálculo das táboas salariais do ano seguinte. Pagándose os atrasos que correspondan (descontando a porcentaxe inicial xa aboada a conta). A comisión paritaria reunirase o primeiro mes dos anos 2023, 2024 e 2025 e procederá á revisión salarial e establecemento das táboas salariais definitivas e provisionais de cada ano de vixencia do convenio colectivo. Incrementos adicionais do Grupo 5. Fabricación: Todas as categorías do Grupo 5 de fabricación, cada ano de vixencia do convenio, terán un incremento salarial adicional ao pactado do convenio dun + 0,3 %. O devandito incremento xa se atopa incorporado nas táboas salariais definitivas 2021 e provisionais 2022, 2023 e 2024 do presente convenio.	Artigo 28. Xornada. 1. Acórdase establecer unha xornada en cómputo anual para cada un dos anos de vixencia do convenio de 1730 horas. Garántese, que tanto as reducións de xornada pactadas anteriormente ou as sucesivas, afectará a todos os traballadores e traballadoras sexa cal for o tipo de contrato que teñan. Así mesmo, acórdase que no caso de que durante a vixencia deste acordo se producese unha modificación máis beneficiosa para os traballadores/as nesta materia, ben pola vía lexislativa ou ben por acordo de carácter xeral entre confederacións empresariais e sindicais, a dita modificación será de aplicación automática ao presente convenio incorporándose ao mesmo. 2. Como medida de flexibilidade, en cada centro de traballo, e como instrumento de mellora da competitividade empresarial e mellor adaptación aos ciclos económicos, a distribución irregular da xornada, cumprindo os demais requisitos previstos no artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores, poderá alcanzar ata o 10 % sen necesidade de previo acordo coa representación legal dos traballadores/as. Se non existise representación legal dos traballadores/as, estes poderán optar por atribuír a súa representación para a negociación do acordo, á súa elección, a unha comisión dun máximo de tres membros integrada por traballadores/as da propia empresa e elixida por estes democraticamente ou a unha comisión de igual número de compoñentes designados, segundo a súa representatividade, polos sindicatos máis representativos do sector ao que pertenza a empresa e que estivesen lexitimados para formar parte da comisión negociadora do convenio colectivo. En calquera caso, a distribución irregular da xornada deberá respectar a xornada ordinaria máxima diaria de 9 horas, os descansos entre xornada e xornada, así como o descanso semanal. 3. En ningún caso se poderán realizar máis de 9 horas ordinarias de traballo efectivo. En todo caso, entre o final da xornada e o comezo da seguinte, mediarán, como mínimo, doce horas. 4. O tempo de traballo computárase de modo que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, o traballador/a se atope no seu posto de traballo. 5. Iniciada a xornada de traballo, en ningún caso poderá aboarse ao traballador/a cantidade inferior ao mínimo correspondente á media xornada, merecendo esta consideración cando as horas traballadas non excedan de catro e debendo liquidarse a xornada completa sempre que se traballe máis das devanditas catro horas. 6. Naqueles casos en que xa viñese disfrutando dun descanso intercalado na xornada de traballo, manterase o mesmo coa mesma consideración que a vixente ata o momento e, nos casos de novo establecemento de xornada continuada, o comité de empresa ou delegado/a e empresarios/as establecerán a regulación correspondente. En todo caso, tanto a regulación como a redución real da xornada de traballo estableceranse de mutuo acordo entre a dirección da empresa e os representantes dos traballadores/as, tendo en conta da situación preexistente. Así mesmo, acórdase: a) Xornada de luns a venres con carácter xeral. b) Establecer para o persoal de fabricación, a xornada de luns a venres, coa facultade para a empresa de estendela, ao sábado ata as 14 horas, para o persoal necesario e atención de cámaras, preparación de maquinaria, finalización de traballos pendentes o día anterior, recepción de peixe etc., a condición de que, este persoal que traballe na mañá do sábado, non supere o 25 % dos grupos afectados. Este persoal que realice xornada o sábado pola mañá, terá compensación das horas traballadas, en cómputo normal, na semana seguinte. Igualmente, previo acordo cos representantes dos traballadores/as e de maneira excepcional, poderá estenderse a xornada máis alá das 14 horas do sábado e/ou durante a xornada do domingo, respectando en todo caso os descansos que establece a lexislación vixente. Se non existise representación legal dos traballadores/as, procederase de igual modo que para o suposto previsto no apartado segundo do presente artigo. No que respecta ao persoal administrativo, déixase opción do grupo de traballadores/as de tal carácter, o que efectúe elección de xornada partida de luns a venres ou continuar coa que veña exercitando no seu momento, facendo constar, a comisión deliberadora do convenio, a súa recomendación de establecemento de xornada de luns a venres na forma dita. c) A partir da entrada en vigor do presente convenio, para favorecer a creación de emprego e incorporación de novas persoas traballadoras ao sector, poderase realizar novas contratacións para o traballo en sábados, domingos e festivos baixo a figura contractual de fixo parcial indefinido, para os cales os sábados, domingos e festivos serán xornadas ordinarias. Os contratos terán unha xornada continua e serán realizados pola empresa principal, nunca subcontratados. As retribucións integras anuais a percibir polas persoas traballadoras corresponderán ao valor bruto de: categoría profesional da hora normal da táboa salarial vixente en cada momento multiplicado polas horas realizadas, máis un plus por un importe total por día traballado correspondente a: sábado (35 €) e domingo/ festivo (65 €). A Representación Legal dos Traballadores/as das empresas previamente á creación da cuarta quenda, serán informadas e consultadas durante polo menos 7 días con antelación á súa implantación, co obxectivo de acordar o persoal necesario a contratar para a cuarta quenda inicialmente tendo como referencia o número total de cadro de persoal fixo e fixo discontinuo. A Empresa deberá publicar os cuadrantes de traballo, mensualmente e poñelos en coñecemento dos traballadores/as afectados/as e da RLPT antes do inicio do mes correspondente. Calquera modificación sobre estes cuadrantes terá que ser comunicada á RLPT e aos afectados/as a semana anterior a ser efectiva. Cando por parte da empresa exista a necesidade de dispoñer do persoal de cadro de persoal non adscrito á cuarta quenda, para apoio na capacitación da cuarta quenda, esta só poderá facerse de forma voluntaria, e compensárselles cun plus de adscrición extraordinaria por este concepto por importe total de 45 euros/día traballado sobre o plus cuarta quenda que corresponda, nos termos establecidos para este (35 €/65 €). De conformidade co disposto nesta cuarta quenda, os acordos máis vantaxosos que inclúan traballo os sábados, domingos ou festivos e que xa fosen celebrados á data da firma deste convenio serán respectados en todo caso e, só deixarán de aplicarse, cando as partes que o subscribiron así o decidían voluntariamente e comunicando á comisión paritaria tal decisión. As persoas traballadoras correspondentes a esta cuarta quenda, terán dereito a solicitar e disfrutar dos días de permiso retribuído regulados no convenio. Á marxe do anterior e no caso que algúns dos días de prestación de servizos lles coincidisen con algún evento familiar de singular relevancia (por ex. voda, bautizo, comunión etc.), a empresa facilitaralles a asistencia ao mesmo concedéndolles o día de permiso e pactando coa persoa traballadora a súa recuperación. A xornada laboral da cuarta quenda será de 8/9 horas máxima de xornada ordinaria diaria e de 16/18 horas semana, e non inferior a 8 horas, salvo que na semana coincida con días festivos. Nese caso a xornada semanal poderase incrementar para cubrir os devanditos días. Igualmente, por acordo entre a empresa e a representación legal dos traballadores/as, poderase establecer unha distribución diferente da cuarta quenda algún recollido. A xornada anual ás persoas traballadoras da cuarta quenda adaptárselles á proporción que corresponda. Terán prioridade para solicitar vacantes para prestar servizos os sábados, domingos e festivos e adherirse voluntariamente á cuarta quenda mediante un pacto entre a persoa traballadora e a empresa que inclúa a súa distribución de xornada, o persoal de estrutura fixo e fixo discontinuo actual de cadro de persoal, podendo solicitar a súa volta á quenda anterior nas súas condicións contractuais previas mediante un preaviso de 30 días de antelación, en calquera momento. No caso de que produzan vacantes ou se incrementa cadro de persoal na quenda de luns a venres, terá prioridade para ocupar as vacantes, as persoas contratadas na cuarta quenda.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EMPRESAS DE CONSULTORÍA, TECNOLOXÍAS DA INFORMACIÓN E ESTUDOS DE MERCADO E DA OPINIÓN PÚBLICA Código 99001355011983	Revisión Salarial	CONVENIO 2020-2024 (BOE nº 177, 26/07/2023) Actualización salarial para o ano 2024 publicada no BOE nº 87, 09/04/2024 (táboas adaptadas ao SMI) Artigo 4. Ámbito temporal. A vixencia temporal do convenio colectivo retrotraese ao 1 de xaneiro do ano 2020, aínda que, o texto convencional iniciará os seus efectos ao día seguinte da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", todo iso, sen prexuízo, do que se determine expresa e especificamente para determinadas materias ao longo do Convenio. Os efectos económicos do convenio colectivo serán de aplicación, no que se refire ás táboas salariais a partir do día 1 de xullo de 2022. A nova clasificación profesional e as táboas salariais adscritas á mesma, reguladas no Anexo I do presente convenio colectivo, estarán vixentes a partir do día 1 de xullo de 2022. Para a reclasificación profesional das persoas traballadoras nas novas áreas profesionais establecidas no artigo 15 do XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnoloxías da Información e Estudos de Mercado e da Opinión Pública, as Empresas dispoñerán de dous meses desde a publicación do mesmo no "BOE" para encadrar ás persoas traballadoras afectadas no novo sistema de áreas, grupos e niveis profesionais do XVIII Convenio Colectivo. A reclasificación profesional que efectúen as empresas deberá realizarse de conformidade á descrición funcional das áreas establecidas no artigo 15 do Convenio Colectivo. A Comisión Mixta Paritaria do Convenio asume as competencias para a resolución dos problemas de adecuación funcional á Clasificación Profesional do Convenio O convenio colectivo esgotará a súa vixencia o 31.12.2024 prorrogándose a partir de dita data por tácita aceptación e nos seus propios termos en tanto non inicie a súa vixencia o Convenio Colectivo Estatal que o substitúa, nos termos do artigo 5. Artigo 5. Denuncia e revisión. O Convenio Colectivo prorrogarase de ano en ano no caso de que non mediara denuncia expresa de ningunha das partes lexitimadas para negociar e promover a negociación conforme aos artigos 86 e 87 do Estatuto dos Traballadores. A dita denuncia ten que levarse a cabo dentro do últimos nove (9) meses da vixencia ou prórroga en curso. A negociación do XIX Convenio Colectivo comezará como mínimo nove meses antes da data de expiración da vixencia do presente Convenio Colectivo. Denunciado o presente Convenio e ata que se asine outro posterior, manterase en vigor o seu contido íntegro, en tanto non inicie a súa vixencia o Convenio colectivo estatal que o substitúa.	Na acta de actualización das táboas salariais para 2024 publicada no BOE nº 87, 09/04/2024 indica: En Madrid, a 12 de febreiro de 2024, reúnenos os integrantes da Comisión Paritaria do XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnoloxías da información e estudos de mercado e da opinión pública, recoñecéndose as partes como interlocutores válidos con capacidade e lexitimación necesaria de acordo co disposto no texto convencional, manifestan: 1. Que con data 13 de xullo de 2023 a Dirección Xeral de Traballo resolveu ordenar a inscrición e publicación no «Boletín Oficial do Estado» (BOE) do XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnoloxías da información e estudos de mercado e da opinión pública. 2. Que, en virtude da citada resolución, o XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnoloxías da información e estudos de mercado e da opinión pública foi publicado no BOE en data o 26 de xullo de 2023. 3. Que o pasado 7 de febreiro de 2024 foi publicado no BOE o Real Decreto 145/2024, do 6 de febreiro, polo que se fixa o salario mínimo interprofesional para 2024, con efectos do 1 de xaneiro do 2024. 4. Que a disposición adicional cuarta do XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnoloxías da información e estudos de mercado e da opinión pública, establece o seguinte: «Disposición adicional Salario Mínimo Interprofesional. No caso de que o Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que se publica no «Boletín Oficial do Estado» (BOE), sexa superior ao salario anual fixado para ese ano nas táboas salariais (salario base + plus convenio), os niveis profesionais afectados serán actualizados ao Salario Mínimo Interprofesional, debendo garantirse entre os niveis profesionais unha diferenza salarial de 80 euros. Tanto a subida do SMI, como a diferenza de 80 euros sinaladas anteriormente, serán repartidas entre o salario base e o plus convenio nos niveis afectados, na mesma porcentaxe existente nas táboas salariais recollidas no anexo I do convenio colectivo. Á firma do presente convenio colectivo, foi publicado o Real Decreto 99/2023, do 14 de febreiro, polo que se fixa o salario mínimo interprofesional para 2023, e por tanto actualizado nas táboas no seo da comisión negociadora. A Comisión Mixta Paritaria, en función de que se produza a activación da presente disposición ao longo da vixencia do presente convenio, procederá a realizar a actualización das táboas, baixo os parámetros sinalados con anterioridade, no improrrogable prazo dun mes.» 5. Que froito da publicación no BOE do Real Decreto 145/2024, do 6 de febreiro, polo que se fixa o salario mínimo interprofesional para 2024, e por tanto, da activación e aplicación da disposición adicional cuarta, é necesario actualizar as táboas salariais recollidas no anexo I do convenio colectivo, con efectos do 1 de xaneiro do 2024, e para o mesmo período temporal. 6. Sinalado o anterior a Comisión Paritaria acorda aplicar a disposición adicional cuarta do XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnoloxías da información e estudos de mercado e da opinión pública. A tales efectos, procédese a aprobar as novas táboas, que son as recollidas no anexo I da presente acta. 7. As empresas terán a obrigaón de aboar as táboas salariais recollidas no anexo I na nómina seguinte á do mes de publicación da presente acta no «Boletín Oficial do Estado». As táboas salariais iniciarán os seus efectos económicos desde o 1 de xaneiro do 2024, sendo obrigaón das empresas aboar os atrasos que se puideron derivar da aplicación da disposición adicional cuarta do convenio colectivo como máximo, na nómina seguinte á do mes de publicación da presente acta no «Boletín Oficial do Estado». 8. O presente acordo da Comisión Paritaria, cumprindo os requisitos legais, será presentado para rexistro e publicación nos termos do artigo 90 da vixente Lei do Estatuto dos Traballadores e o artigo 6.1.b) do Real Decreto 713/2010, de Rexistro e Depósito de Convenio e Acordos Colectivos de Traballo, do 28 de maio de 2010. Expresamente designase pola Comisión Paritaria a don Sergio García Garrido para o rexistro do presente acordo ante a Dirección Xeral de Traballo. E non habendo máis asuntos que tratar levántase a sesión e, dela, a presente Acta, xunto co anexo I que, unha vez lida e atopada conforme, asínase por un representante de cada unha das organizacións sindicais con presenza na Comisión Paritaria, así como por un representante das Asociacións Empresariais.-Os Membros da Comisión Paritaria.-Pola representación sindical, Raul de la Torre, (CC.OO-Servizos), Inma Abad, (FESMC-UGT).-Pola representación da asociación empresarial, Jordi Casals, (AEC), Juan Ramón Navarro, (ANIMES). ANEXO 1 Novas táboas 2024 adaptadas ao Real Decreto 145/2024, do 6 de febreiro, polo que se fixa o salario mínimo interprofesional para 2024, con efectos do 1 de xaneiro do 2024 	Artigo 20. Xornada laboral. 1. Durante a vixencia do convenio colectivo, a xornada ordinaria máxima de traballo efectivo, en cómputo anual, será de 1800 horas anuais, sen prexuízo, en todo caso, das xornadas actualmente pactadas máis favorables para as persoas. A súa distribución semanal poderá pactarse coa Representación Legal das Persoas Traballadoras na empresa tendo en conta que, en ningún caso, se poderán realizar máis de nove horas ordinarias diarias de traballo efectivo. De acordo co establecido no artigo 37.2 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, ningunha festa laboral será recuperable. 2. As Empresas suxeitas a este Convenio desfrutarán de xornada intensiva no mes de agosto. As empresas que teñan establecida xornada intensiva durante o verán non poderán rebasar as trinta e seis horas semanais durante o período en que a teñan implantada, salvo pacto coa Representación Legal dos Traballadores/as. 3. Nas empresas en que se realice xornada continuada, as condicións de tempada máis beneficiosa manteranse tal e como actualmente se realicen en cada empresa, sen superar a distribución semanal existente ou a que puidese pactarse, conforme ao establecido nos dous apartados precedentes. 4. A partir das catorce horas, salvo en período de xornada intensiva, os sábados terán a consideración de laboralmente inhábiles. Exceptúase o persoal que exerce funcións de vixilancia nos locais das empresas. 5. A Dirección da empresa, combinando no posible os desexos do persoal e as necesidades da produción, fixará os horarios de traballo conforme ao establecido na lei vixente. 6. Toda persoa traballadora desprazada a outra empresa por razón de servizo, aterase ao horario do centro de traballo de destino, aínda que en canto ao cómputo das horas traballadas mensualmente, respectaranse as existentes na súa empresa de orixe.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																					
EMPRESAS DE ENXEÑERÍA; OFICINAS DE ESTUDOS TÉCNICOS; INSPECCIÓN, SUPERVISIÓN E CONTROL TÉCNICO E DE CALIDADE Código 99002755011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2021 - 2024 (BOE nº 59, 10/03/2023) Acta do acordo de revisión das táboas salariais para o ano 2023 (adapta niveis salariais 8 e 9 ao SMI) no BOE nº 118, 18/05/2023 Táboas salariais para o ano 2024 no BOE nº 73, 23/03/2024 Artigo 4. Ámbito temporal. 1. A duración do presente convenio colectivo será de catro anos, iniciando a súa vixencia en materia salarial, así como respecto do plus de convenio, unha vez rexistrado e publicado, o 1 de xaneiro de 2021. As restantes materias iniciarán a súa vixencia o día da publicación do convenio colectivo no "Boletín Oficial do Estado", salvo para as que se especifique outra data distinta. 2. A súa vixencia estenderase ata o 31 de decembro de 2024, coa excepción prevista no último parágrafo do artigo 1.2, prorrogándose anualmente por tácita recondución, nos seus propios termos, en tanto non se solicite a súa revisión e se formule a súa necesaria denuncia nos termos do artigo 5. Artigo 5. Denuncia e revisión. 1. Por calquera das dúas partes asinantes do presente convenio colectivo poderá pedirse, mediante denuncia notificada fidedignamente por escrito á outra parte, a revisión do mesmo, cun mes mínimo de antelación ao vencemento do prazo de vixencia antes sinalado e/ou de calquera das súas prórrogas. 2. No caso de solicitarse a revisión do convenio colectivo, a parte que formule a súa denuncia deberá simultaneamente presentar comunicación da promoción da negociación con proposta concreta sobre os puntos, o contido mínimo que comprenda a revisión solicitada e requisitos establecidos no artigo 89.1 do Estatuto dos Traballadores. Caso de incumprimento, terase por non feita a denuncia. Desta comunicación e da proposta enviarase copia, a efectos de rexistro, á Dirección Xeral de Traballo.	Na acta de acordo das táboas salariais para 2024 indican: Orde do día. 1. Táboas salariais 2024 e publicación no BOE. Co voto favorable de cada unha das dúas representacións, acórdase: 1.1 Que, conforme ao previsto no artigo 33.2 texto do XX Convenio nacional de empresas de enxeñería, oficinas de estudos técnicos, inspección, supervisión e control técnico e de calidade (código de convenio n.º 99002755011981), publicado no BOE do 10 de marzo de 2023, e como consecuencia de que a porcentaxe de variación anual do índice de prezos de consumo (IPC) rexistrado a data 31 de decembro de 2023, foi do 3,10 %, e sendo que este valor queda comprendido no intervalo 4 (igual ou superior a 2,50 % e inferior a 3,50 %), as táboas salariais do ano 2024, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2024, serán o resultado de incrementar as táboas salariais do ano 2023, segundo quedaron fixadas mediante acordo da comisión negociadora de data 21 de marzo de 2023, publicado no BOE de data 18 de maio de 2023, na porcentaxe do 2,30 %. 1.2 Que, en consecuencia, e tendo en conta igualmente o importe, para o ano 2024, do plus de convenio regulado no artigo 38 do XX convenio nacional de referencia, as táboas salariais do ano 2024 quedan como se indica no seguinte punto 1.4. 1.3 Que, a pé das táboas salariais se publique igualmente no BOE, unha remisión á aplicación, cando proceda, do artigo 34 bis, sobre o salario mínimo interprofesional, segundo se expresa no seguinte apartado. 1.4 Táboas salariais 2024. ... Na aplicación das táboas salariais arriba expresadas, cando proceda, as empresas deberán ter en conta o previsto no artigo 34 bis do XX Convenio nacional de empresas de enxeñería, oficinas de estudos técnicos, inspección, supervisión e control técnico e de calidade, e demais lexislación de aplicación, para garantir que a persoa traballadora perciba, como mínimo, o salario mínimo interprofesional que, por disposición legal, quede fixado para o ano 2024. ... Artigo 33. Táboas de niveis salariais. 1. As táboas cos importes correspondentes aos distintos niveis salariais para os anos 2021 e 2022 son as que figuran no anexo II deste convenio colectivo, e son o resultado dos incrementos salariais pactados, segundo se detalla a continuación: Ano 2021: Mántense os mesmos importes que quedaron fixados para o ano 2020 no XIX convenio colectivo, salvo os correspondentes aos niveis salariais 8 e 9, que se revisan con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2021. Ano 2022: Os importes que se detallan son o resultado de incrementar os importes fixados nas táboas salariais para o ano 2021 nun 3,10%, con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2022. 2. Os importes das táboas salariais dos anos 2023 e 2024 serán os que resulten de aplicar aos importes das táboas do ano inmediato anterior, as porcentaxes de incremento salarial que se fixan en función da porcentaxe de variación anual do Índice de Prezos de Consumo (IPC) rexistrado a data 31/12/2022, para a subida do ano 2023, e a data 31/12/2023, para a subida do ano 2024, segundo se detalla a continuación: <table><tr><th>Intervalo</th><th>Variación anual IPC ao 31 de decembro do ano anterior ao da subida</th><th>% incremento táboas salariais</th></tr><tr><td>1</td><td>Inferior a 0,00%.</td><td>0,00%</td></tr><tr><td>2</td><td>Igual ou superior a 0,00% e inferior a 1,50%.</td><td>1,30%</td></tr><tr><td>3</td><td>Igual ou superior a 1,50% e inferior a 2,50%.</td><td>1,80%</td></tr><tr><td>4</td><td>Igual ou superior a 2,50% e inferior a 3,50%.</td><td>2,30%</td></tr><tr><td>5</td><td>Igual ou superior a 3,50% e inferior a 4,50%.</td><td>2,80%</td></tr><tr><td>6</td><td>Igual ou superior a 4,50%.</td><td>3,50%</td></tr></table> 3. As empresas dispoñerán de trinta e dous días para a regularización e aboamento das diferenzas a que houber lugar por aplicación dos salarios establecidos no presente artigo. 4. Nos casos de posible inaplicación salarial do convenio colectivo, previstos no apartado 3 do artigo 82 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, estarase ao disposto na lexislación vixente sobre a materia en cada momento. Na Acta do acordo de revisión das táboas salariais para o ano 2023 (adapta niveis salariais 8 e 9 ao SMI) publicada no BOE nº 118, 18/05/2023 indica: Primeiro. Que conforme ao previsto no artigo 33.2 texto do XX Convenio Nacional de Empresas de Enxeñería; Oficinas de Estudos Técnicos; Inspección, Supervisión e Control Técnico e de Calidade (código de convenio n.º 99002755011981) publicado no "Boletín Oficial do Estado" do 10 de marzo de 2023, e como consecuencia de que a porcentaxe de variación anual do Índice de Prezos de Consumo (IPC) rexistrado a data 31/12/2022, foi do 5,70%, e por tanto superior ao 4,50%, as táboas salariais do ano 2023, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2023, serán o resultado de incrementar as táboas salariais do ano 2022, segundo se reflicten no Anexo II do texto convencional de referencia, na porcentaxe do 3,50%, salvo nos niveis salariais 8 e 9, para os que os incrementos serán os recollidos no seguinte punto. Segundo. Que en contra do establecido no artigo 34 bis do XX Convenio colectivo, só para o ano 2023, e por tanto con carácter excepcional, as partes acordan que a suma da contía anual das táboas salariais fixada para cada nivel salarial, e da contía anual do plus de Convenio fixada para o ano 2023 no artigo 38 do XX Convenio colectivo, non poderá ser inferior á contía anual do salario mínimo interprofesional, que para o ano 2023 quedou fixada polo Real Decreto 99/2023, do 14 de febreiro. Que, para dar cumprimento ao acordado neste punto, as táboas dos niveis salariais 8 e 9, experimentarán unhas subidas do 4,76% e 5,53% respectivamente. Terceiro. Que, como consecuencia do acordado nos puntos anteriores, as táboas salariais e plus de Convenio para o ano 2023, queda como se indica a continuación: ...	Intervalo	Variación anual IPC ao 31 de decembro do ano anterior ao da subida	% incremento táboas salariais	1	Inferior a 0,00%.	0,00%	2	Igual ou superior a 0,00% e inferior a 1,50%.	1,30%	3	Igual ou superior a 1,50% e inferior a 2,50%.	1,80%	4	Igual ou superior a 2,50% e inferior a 3,50%.	2,30%	5	Igual ou superior a 3,50% e inferior a 4,50%.	2,80%	6	Igual ou superior a 4,50%.	3,50%	Artigo 22. Xornada laboral. 1. A partir do 1 de xaneiro de 2023 a xornada ordinaria máxima de traballo efectivo, en cómputo anual, será de mil setecentas noventa e dous (1792) horas. A distribución semanal da xornada ordinaria anual poderá pactarse cos representantes dos traballadores/as na empresa, tendo en conta que, en ningún caso, se poderán realizar máis de nove horas ordinarias diarias de traballo efectivo. De acordo co establecido no artigo 37.2 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, ningunha festa laboral será recuperable. 2. As empresas que teñan establecida xornada intensiva durante o verán non poderán rebasar as 36 horas semanais durante o período en que a teñan implantada. 3. Nas empresas en que se realice xornada continuada, as condicións de tempada máis beneficiosa manteranse tal e como actualmente se realizan en cada empresa. 4. Toda persoa traballadora desprazada a outra empresa ou obras por razón de servizo, aterase ao horario do centro do traballo de destino, aínda que, en canto ao cómputo das horas traballadas durante o tempo do seu desprazamento, respectaranse as existentes na súa empresa de orixe. 5. As xornadas laborais dos días 24 e 31 de decembro non serán laborables nin recuperables. No cómputo anual máximo establecido no anterior apartado 1, xa se tivo en conta o pactado neste apartado. 6. Nas empresas que non a teñan establecida, poderá pactarse unha xornada flexible nas entradas e saídas, respectándose un número de horas de presenza común obrigada atendendo ás necesidades de cada empresa.
Intervalo	Variación anual IPC ao 31 de decembro do ano anterior ao da subida	% incremento táboas salariais																							
1	Inferior a 0,00%.	0,00%																							
2	Igual ou superior a 0,00% e inferior a 1,50%.	1,30%																							
3	Igual ou superior a 1,50% e inferior a 2,50%.	1,80%																							
4	Igual ou superior a 2,50% e inferior a 3,50%.	2,30%																							
5	Igual ou superior a 3,50% e inferior a 4,50%.	2,80%																							
6	Igual ou superior a 4,50%.	3,50%																							

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EMPRESAS DE XESTIÓN E MEDIACIÓN INMOBILIARIA Código 99014585012004	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2026 (BOE nº 233, 26/09/2024) Artigo 3. Ámbito temporal: Vixencia e duración. O presente convenio entrará en vigor o día da súa firma con independencia da data en que se efectúe a súa publicación no "Boletín Oficial do Estado". Iso con todo as súas condicións económicas terán efectos desde o primeiro de xaneiro de 2024 e a súa vixencia finalizará o 31 de decembro de 2026. Artigo 4. Prórroga, denuncia e ultraactividade. O presente convenio quedará automaticamente prorrogado por períodos anuais, se non é denunciado por escrito durante os dous meses anteriores á data da súa finalización por quen teña a representatividade requirida, debendo comunicar a denuncia ás outras representacións e á autoridade laboral. Caso de non efectuarse a denuncia no tempo e forma previstos no parágrafo anterior e producíndose a prórroga anual automática, todos os conceptos salariais incrementaranse, inicialmente, na porcentaxe resultante de calcular o IPC medio mensual dos doce meses do exercicio anterior á citada prórroga anual (suma dos IPC mensuais dividida entre 12). O devandito incremento inicial, será revisado pola Comisión Paritaria Sectorial unha vez finalizado o exercicio prorrogado, calculando o IPC medio mensual dos doce meses do exercicio prorrogado, e aplicando a todos os conceptos salariais o incremento adicional que proceda pola diferenza, a condición de que o devandito IPC medio mensual do exercicio prorrogado sexa superior ao incremento que se aplicou inicialmente. Denunciado o convenio, o mesmo manterá a súa vixencia durante a negociación e ata que non se alcance acordo sobre o novo convenio que o substitúa.	Incremento salarial 2024 indicado na follla estatística: 3% Artigo 28. Incrementos salariais e cláusula de revisión salarial. 1. A escala salarial anual vixente para o período comprendido entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro do ano 2024, así como o importe inicial dos demais conceptos salariais para o devandito período, figuran no anexo I deste convenio. Finalizado 2024, se o IPC interanual xeral de decembro de 2024 fose superior ao 3 %, aplicárase como cláusula de revisión salarial un incremento adicional máximo do 1 %, con efectos do 1 de xaneiro de 2024. 2. A subida salarial inicial para o ano 2025 establécese no 3 % sobre o exercicio anterior. Finalizado 2025, se o IPC interanual xeral de decembro de 2025 fose superior ao 3 %, aplicárase como cláusula de revisión salarial un incremento adicional máximo do 1 %, con efectos do 1 de xaneiro de 2025. 3. A subida salarial inicial para o ano 2026 establécese no 3 % sobre o exercicio anterior. Finalizado 2026, se o IPC interanual xeral de decembro de 2025 fose superior ao 3 %, aplicárase como cláusula de revisión salarial un incremento adicional máximo do 1 %, con efectos do 1 de xaneiro de 2026. Para proceder á revisión salarial de cada un dos exercicios pactados, unha vez coñecido o IPC interanual xeral resultante ao 31 de decembro de cada ano, tras a súa correspondente publicación polo Instituto Nacional de Estatística, a Comisión Paritaria prevista no artigo 68 do presente convenio reunirase antes do 15 de febreiro posterior para: a) Determinar o importe definitivo da táboa económica do ano obxecto de revisión. Para iso, calcularase a diferenza existente entre a taxa de variación anual resultante do IPC xeral do devandito ano e a porcentaxe de subida salarial inicial que foi aplicado á táboa para ese mesmo ano. Caso de que a diferenza entre ambos os valores sexa positiva, aplicárase aos importes iniciais que figuran no anexo I deste convenio do exercicio obxecto de revisión, o incremento adicional que proceda tendo en conta o tope máximo que se pactou. Caso contrario, manteranse os mesmos importes. En calquera dos dous casos, os valores resultantes consideraranse importes definitivos do anexo I deste convenio para o devandito ano. A revisión salarial producida, terá efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro do ano correspondente. b) Posteriormente, pasarase a determinar a táboa salarial inicial para o novo ano. Para iso, aplicárase aos importes definitivos que figuren no anexo I calculados no paso anterior A), a porcentaxe de subida salarial inicial que veña recollido para ese ano nos puntos 1, 2 ou 3 deste artigo. Os valores resultantes, consideraranse os importes iniciais do anexo I deste convenio para ese novo ano. A revisión salarial que proceda resultante do exposto nos parágrafos anteriores aboarase, no seu caso, nunha soa paga, previa publicación no «Boletín Oficial do Estado» das táboas salariais que elabore a Comisión Paritaria, sendo tamén de aplicación para estes efectos o previsto no seguinte apartado deste artigo. O resto de conceptos integrantes da estrutura salarial relacionados no artigo 17 (a excepción do Complemento Persoal de Garantía) e o importe das horas extraordinarias reguladas no artigo 40, veranse incrementados cos mesmos criterios anteriormente expostos neste artigo. Disposición adicional cuarta. Garantía Actualización Salario Mínimo Interprofesional. No caso de que o Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que se publica no «Boletín Oficial do Estado» (BOE), sexa superior ao salario anual fixado para ese ano nas táboas salariais recollidas no anexo I do convenio Colectivo, os niveis profesionais afectados serán actualizados ao Salario Mínimo Interprofesional, debendo garantirse entre os niveis profesionais que proceda, unha diferenza salarial idéntica á existente na actualidade. A Comisión Mixta Paritaria, en función de que se produza a activación da presente disposición ao longo da vixencia do presente convenio, procederá a realizar a actualización das táboas, baixo os parámetros sinalados con anterioridade, no improrrogable prazo dun mes.	Artigo 36. Xornada. A xornada ordinaria durante a vixencia do presente convenio, excepto naquelas empresas que teñan pactada unha xornada ordinaria inferior, será de 1772 horas anuais de traballo efectivo, sen prexuízo das adaptacións legais que corresponda. O traballo en domingos e días festivos do calendario oficial de festas deberá ser compensado por tempos equivalentes de descanso, sen prexuízo da realización da xornada anual pactada e, no seu caso, da retribución complementaria establecida neste convenio. A xornada entenderase sempre de traballo efectivo e o tempo de traballo computará de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo. Anualmente elaborárase polas empresas o calendario laboral, previa audiencia á representación legal das persoas traballadoras, que será exposto en lugar visible en cada centro de traballo. Excepcionalmente, nos días laborables que en cada caso integren a semana natural que coincidan cunha das catorce festividade anuais, o persoal terá dereito á compensación por un día libre retribuído, garantindo desta forma o desfrute íntegro das catorce festividade anuais. As persoas traballadoras teñen dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral. As ditas adaptacións deberán ser razoables e proporcionadas en relación coas necesidades da persoa traballadora e coas necesidades organizativas ou produtivas da empresa. No caso de que teñan fillos ou fillas, as persoas traballadoras teñen dereito a efectuar a devandita solicitude ata que os fillos ou fillas cumpran doce anos. Así mesmo, terán ese dereito aquelas que teñan necesidades de coidado respecto dos fillos e fillas maiores de doce anos, o cónxuxe ou parella de feito, familiares por consanguinidade ata o segundo grao da persoa traballadora, así como doutras persoas dependentes cando, neste último caso, convivan no mesmo domicilio, e que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poidan valerse por si mesmos, debendo xustificar as circunstancias nas que se fundamenta a súa petición. Á empresa, ante a solicitude da persoa traballadora, abrirán un proceso de negociación con esta que terá que desenvolverse coa máxima celeridade e, en todo caso, durante un período máximo de quince días, presumíndose a súa concesión se non concorre oposición motivada expresa neste prazo. Finalizado o proceso de negociación, a empresa, por escrito, comunicará a aceptación da petición. En caso contrario, exporá unha proposta alternativa que posiblite as necesidades de conciliación da persoa traballadora ou ben manifestará a negativa ao seu exercicio. Cando se expoña unha proposta alternativa ou se denegue a petición, motivárase as razóns obxectivas nas que se sustenta a decisión. A persoa traballadora terá dereito a regresar á situación anterior á adaptación unha vez concluído o período acordado ou previsto ou cando decaian as causas que motivaron a solicitude. No resto dos supostos, de concorrer un cambio de circunstancias que así o xustifique, a empresa só poderá denegar o regreso solicitado cando existan razóns obxectivas motivadas para iso. O disposto nos parágrafos anteriores enténdese, en todo caso, sen prexuízo dos permisos aos que teña dereito a persoa traballadora de acordo co establecido nos artigos 37 e 48 bis do Estatuto dos Traballadores. As discrepancias xurdidas entre a dirección da empresa e a persoa traballadora serán resoltoas pola xurisdición social, a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social. Artigo 37. Distribución irregular da xornada. As empresas, atendendo á estacionalidade da actividade mediadora ou outras circunstancias do mercado inmobiliario, poderán establecer nos seus calendarios de traballo unha distribución irregular da xornada ao longo do ano que deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos no Estatuto dos Traballadores, así como excluír dos períodos estacionais de maior actividade o desfrute das vacacións. En caso de distribución irregular da xornada, a xornada semanal, incluídas horas extraordinarias, non poderá exceder de 48 horas de media en cómputo cuatrimestral. A xornada diaria nos períodos acreditados de máxima actividade comercial na zona na que a empresa desenvolva a súa actividade poderá superar as nove horas, respectando en todo caso o descanso de doce horas entre xornadas. O establecemento dunha xornada irregular deberá ir precedido dun período de consultas coa representación legal das persoas traballadoras de duración non inferior a quince días, durante o cal as partes deberán negociar de boa fe e con vistas a chegar a un acordo. Finalizado o devandito período de consultas sen acordo as partes, de común acordo, poderán someter as súas diferenzas á Comisión Paritaria do convenio para que esta exerza unha función mediadora. Se a mediación da Comisión Paritaria conclúe sen avinza quedará expedita a vía xurisdiccional ou a vía arbitral extraxudicial prevista no artigo 59, para a solución do conflito". Artigo 41. Rexistro de xornada. As partes negociadoras do presente convenio colectivo instan as empresas do sector a negociar coa representación legal das persoas traballadoras o establecemento dun sistema de control horario no que de forma fidedigna se reflicta a xornada diaria da persoa traballadora e no que, polo menos, se incluíra o inicio e a finalización ou saída do traballo. Para iso establécense os seguintes criterios: 1. O sistema utilizado en ningún momento atentará contra o dereito das traballadoras e traballadores, á súa intimidade, á protección de datos de carácter persoal e os dereitos dixitais recoñecidos na normativa vixente. 2. Este sistema garantirá a fiabilidade e invariabilidade dos datos e unha xestión obxectiva, deberá imposibilitar a manipulación, alteración ou creación posterior do rexistro e deberá facilitar o acceso da persoa traballadora á información almacenada, de tal maneira que se poida acceder en calquera momento, diaria, semanal ou mensualmente, á devandita información ao obxecto de ter constancia das horas traballadas, diarias semanais ou mensuais. 3. Neste sentido, con carácter mensual, a persoa traballadora recibirá desagregación con todo o detalle necesario para a súa comprensión do control horario efectuado. No caso de que non se atopase conforme co mesmo, poderá efectuar a reclamación oportuna ante o departamento correspondente da empresa. 4. Con carácter tamén mensual, a representación legal das persoas traballadoras recibirá a mesma información que a recibida polas persoas traballadoras de forma individual, así como a totalización das horas de traballo efectuadas mensualmente por cada unha delas. Para todas aquelas empresas que non contén con representación legal das persoas traballadoras, o sistema de rexistro diario da xornada implantado pola empresa respectará os criterios sinalados nos parágrafos 1, 2 e 3 deste artigo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS E MUTUAS COLABORADORAS COA SEGURIDADE SOCIAL Código 99004625011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2020-2024 (BOE nº 310, 27/12/2021) Táboas salariais e conceptos económicos 2022 no BOE nº 85, 09/04/2022 Revisión salarial 2023 e cláusula de revisión salarial 2022 publicada no BOE nº 59, 10/03/2023 Modificación parcial do Convenio (<i>Modificación excepcional das táboas salariais para os anos 2023 e 2024</i>) no BOE nº 245, 13/10/2023 Táboa salarial definitiva para 2023 e inicial para 2024 publicada no BOE nº 108, 03/05/2024 Artigo 3. Ámbito temporal. 1. Duración. A duración xeral do presente Convenio será de cinco anos, desde o 1 de xaneiro de 2020 ao 31 de decembro de 2024, coas condicións e efectos específicos que se establecen para materias determinadas nas correspondentes normas do presente Convenio. 2. Vixencia. O presente Convenio entrará en vigor aos 20 días da súa publicación no Boletín Oficial do Estado, e manterá a súa vixencia xeral ata o 31 de decembro de 2024, salvo naquelas materias para as que se dispoña unha vixencia distinta. 3. Prórroga e denuncia. O Convenio xeral entenderase prorrogado de ano en ano se non se denuncia en forma por quen estea lexitimados para iso. A denuncia haberá de producirse entre o 1 e o 31 de decembro do ano do seu vencemento, ou do de calquera das súas prórrogas. Unha vez denunciado o Convenio, procederase a constituir a Comisión Negociadora nos termos e prazos establecidos no Estatuto dos Traballadores. 4. Período de negociación. Denunciado o Convenio, entenderase que o mesmo mantén a súa vixencia durante o período de negociación e prórroga que se regulan neste apartado. O devandito período comezará a computarse desde o inicio das negociacións, momento que, en todo caso, se sitúa aos 45 días desde que o Convenio fose denunciado. Transcorrido un ano de negociación sen que se acordase un novo Convenio, prorrogarase por seis meses adicionais o citado período de negociación. Durante a devandita prórroga, as partes acudirán ao procedemento de mediación regulado no Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais (ASAC), para a procura de solución das discrepancias existentes. Tamén poderán as partes acordar someterse ao procedemento arbitral previsto no citado ASAC. Igualmente, durante a referida prórroga, as partes determinarán as materias do Convenio que prorrogarán a súa vixencia máis aló dos referidos períodos, nos termos e co alcance que en tal momento determinen, tomando como referencia para a súa análise e valoración para ese efecto, tanto as materias tratadas na negociación e o grao de consenso alcanzado respecto das mesmas, como as materias que non fosen obxecto de tratamento na negociación.	Na Modificación parcial do Convenio (Modificación excepcional das táboas salariais para os anos 2023 e 2024) publicada no BOE nº 245, 13/10/2023 indican: ANEXO. Disposición adicional décima Modificación excepcional das táboas salariais para os anos 2023 e 2024 De forma excepcional, as partes asinantes do Convenio, tomando en consideración o escenario económico acontecido durante os anos 2021, 2022 e 2023, alcanzaron o seguinte acordo: 1. Táboa salarial de 2023. A táboa salarial definitiva do ano 2023 incrementárase un 3,5 % sobre a táboa salarial definitiva de 2022, aos sos efectos de ser o punto de partida para o pago dos salarios desde o 1 de xaneiro de 2024. Desta maneira, só se aboará retroactivamente, con efectos 1 de xaneiro de 2023, o importe resultante de aplicar a fórmula de incremento salarial para o ano 2023 prevista no artigo 44 do Convenio, descontado o incremento salarial inicial do 0,8 % recollido na táboa salarial inicial aprobada de 2023. 2. Táboa salarial de 2024 A táboa salarial definitiva do ano 2024 incrementárase un 3,25% sobre a táboa salarial definitiva de 2023, indicada no apartado anterior, aos sos efectos de ser o punto de partida para o pago dos salarios desde o 1 de xaneiro de 2025. Desta maneira, só se aboará retroactivamente, con efectos 1 de xaneiro de 2024, o importe resultante de aplicar a fórmula de incremento salarial para o ano 2024 prevista no artigo 45 do Convenio, descontado o incremento salarial inicial do 0,8% recollido na táboa salarial inicial aprobada de 2024. 3. Compromiso de mantemento do sistema actual de revisión salarial Sen prexuízo do establecido nesta Disposición Adicional, as partes asinantes do Convenio comprométese a que no próximo Convenio Colectivo Sectorial se manteña, nos termos e cos parámetros que pacten as partes, o sistema actual de acompañar a evolución salarial ao ritmo da actividade económica española, medida en termos de Produto Interior Bruto (PIB) e corrixida coa evolución do Índice de Prezos ao Consumo (IPC). Na acta de acordo da revisión salarial 2024 e cláusula de revisión 2023 indica: Respecto ao incremento salarial inicial de 2024, conforme ao artigo 45.1 do Convenio colectivo e o disposto na Disposición adicional décima, procede aplicar un incremento salarial inicial do 0,8 %, con efecto 1 de xaneiro de 2024, sobre as táboas salariais definitivas de 2023. Conforme aos artigos 44.6 e 45.6 do Convenio colectivo, os conceptos sobre os que se aplica a revisión salarial serán os seguintes: táboa salarial de soldos base por nivel retributivo, táboa de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, plus de residencia e axuda económica para vivenda nos supostos de traslado e importe da compensación de gastos previsto no apartado 7 do art. 25 que regula o traballo a distancia. Nos anexos I e II á Acta figuran respectivamente: - A Táboa salarial definitiva. Ano 2023, que inclúe as táboas e conceptos salariais resultantes de aplicar un incremento salarial do 3,5 % sobre as táboas de 2022. Con todo, só se aboa con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2023 un incremento salarial do 1,8 %, descontándose o 0,8 % do incremento salarial inicial xa aboado en 2023, sobre as táboas de 2022, polo que corresponde aplicar como atrasos un incremento salarial dun 1 %. - A Táboa salarial inicial. Ano 2024, que comprende as táboas e conceptos salariais resultantes de aplicar un incremento salarial inicial do 0,8 %, con efecto do 1 de xaneiro de 2024, sobre as táboas salariais definitivas de 2023. ... Artigo 45. Condicións económicas para o ano 2024. 1. Para o ano 2024, acórdase unha evolución salarial acorde co ritmo da actividade da economía española medida en termos de Produto Interior Bruto (PIB), de forma que para que o incremento salarial se produza terá que constatarese un PIB superior a 0 %, e acorde tamén coa evolución do Índice de Prezos de Consumo (IPC), referidos ambos os indicadores ao devandito ano, e todo iso conforme aos seguintes criterios e escalas: - Acórdase aplicar un incremento salarial inicial do 0,8 %, con efecto do 1 de xaneiro de 2024 sobre as táboas salariais definitivas de 2023. - Se o PIB é superior a 0 % e resulta igual ou inferior ao 1,5 %, o incremento salarial base será do 1 %. - Se o PIB é igual ou superior ao 1,6 % e igual ou inferior ao 2,5 %, o incremento salarial base será do 1,5 %. - Se o PIB é igual ou superior ao 2,6 % e igual ou inferior ao 3,5 %, o incremento salarial base será do 2 %. - Se o PIB é igual ou superior ao 3,6 %, o incremento salarial base será do 2,5 %. 2. Sobre o incremento salarial base resultante aplicarase un coeficiente corrector en función da evolución do Índice de Prezos de Consumo (IPC) que se constate oficialmente ao 31 de decembro do ano 2024 sobre o 31 de decembro do ano anterior, conforme aos seguintes criterios e escalas: - Se o IPC é inferior ao 1 %, o corrector do incremento salarial será do 80 %. - Se o IPC é igual ou superior ao 1 % e inferior ao 2 %, non se aplicará corrector ningún ao incremento salarial base. - Se o IPC é igual ou superior ao 2 %, o corrector do incremento salarial será do 120 %. 3. Os referidos criterios e consecuentes incrementos salariais que, no seu caso, puidesen derivarse dos mesmos, aplicáranse con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2024. 4. Unha vez coñecidos o PIB e o IPC correspondentes ao ano 2024, e no caso de que a súa evolución dese como resultado un incremento salarial superior ao 0,8 %, procederá a aplicación da porcentaxe de incremento que se deriva da anterior escala, e o seu abono como revisión salarial nunha soa paga no período dos dous meses seguintes á constatación dos devanditos datos pola Comisión Mixta de Interpretación do Convenio que procederá á aprobación das correspondentes táboas e conceptos salariais resultantes da devandita constatación. 5. Como cláusula de salvagarda, para o suposto dun PIB inferior ou igual a 0 % que conlevase a ausencia de incremento salarial, ou en caso de resultar un incremento salarial inferior ao 0,8%, o exceso do incremento salarial inicialmente aplicado en 2024 ou 2023 deducirase do incremento salarial do ano 2025. 6. Os conceptos sobre os que se aplicará o incremento salarial que, no seu caso, proceda, serán os seguintes: táboa salarial de soldos base por nivel retributivo, táboa de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, plus de residencia, axuda económica para vivenda nos supostos de traslado e importe de compensación de gastos previsto no apartado 7 do artigo 25.	No Artigo 53. Xornada Laboral e a súa distribución indica: 1. A xornada máxima de traballo durante os anos 2020, 2021, 2022 e 2023 será de 1 700 horas de traballo efectivo en cómputo anual. A partir do 1 de xaneiro de 2024 a xornada máxima de traballo será de 1692 horas de traballo efectivo en cómputo anual. 2. Deberán respectarse as xornadas inferiores existentes no ámbito de empresa naqueles supostos en que, antes de entrar en vigor o presente Convenio, existise unha xornada pactada, convidada ou de obrigado cumprimento que establecese un cómputo anual inferior ao fixado no número 1. 3. As interrupcións que puidesen ter lugar durante a xornada diaria con ocasión do denominado período de descanso ou pausa de almorzo non se consideran tempo de traballo efectivo, aínda que se manterán como tempo efectivo de traballo naquelas empresas en que estea expresamente establecida tal consideración. 4. A distribución horaria da xornada anual poderá realizarse de forma irregular ao longo do ano, respectando os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos legalmente. 5. A efectos de non superar o cómputo anual da xornada establecida no presente Convenio, procurárase levar a días de libranza os excesos que sobre o devandito cómputo puidesen derivarse da adaptación ao calendario de festas de cada ano. Para adaptacións horarias diferentes haberán de seguirse as previsións de negociación a que se refire o número 8 do presente artigo. 6. O número de horas en cómputo anual fixado no número 1 poderá ser esixido polas empresas, salvo as faltas de asistencia por enfermidade, accidente, permisos ou descansos previstos na lexislación vixente ou no presente Convenio xeral, e os casos de suspensión de contrato de traballo. 7. Con carácter xeral, o horario de traballo será en xornada partida, regulada conforme ás pautas e criterios establecidos no presente artigo. Con todo, manterase a xornada continua naquelas empresas que a veñen realizando. O paso dunha distribución horaria a outra farase mediante acordo coa Representación Legal das persoas traballadoras seguindo as pautas e criterios establecidos no presente Convenio. 8. No ámbito de empresa poderán acordarse outras distribucións horarias diferentes, continuadas e/ou partidas, mediante negociación colectiva a través de acordo ou convenio e conforme aos criterios e pautas do presente convenio. 9.A Xornada partida. A distribución horaria da xornada partida realizarase conforme ás seguintes pautas e criterios: a) As horas de referencia para a entrada e saída do traballo serán as 8 e as 17:30 horas, respectivamente, coa posibilidade de aplicar unha flexibilidade horaria a partir da hora de entrada e de saída de ata 60 minutos. b) O tempo de comida poderá ser inferior a unha hora, se se pacta no ámbito da empresa, pero non poderá ser superior a dúas. c) Sempre que o tempo para comida se atope dentro destas marxes, terase dereito a unha compensación por comida nos termos fixados no artigo 47 do presente Convenio, por día traballado en xornada partida, procedendo a súa entrega salvo que a empresa estea a facilitar ao seu cargo servizo de restaurante ou comedor no centro de traballo ou as súas proximidades inmediatas, ou salvo que se pactaran outras compensacións equivalentes que, pola súa razón de ser ou natureza, se orixinaran para compensar este concepto por xornada partida. A empresa poderá substituír as fórmulas indirectas de prestación do servizo de comedor que puidesen concorrer por entrega dineraria do importe sinalado anteriormente. d) Atendendo sempre ás características organizativas e funcionais da empresa, tenderase a establecer a xornada continuada de 8 a 15 horas para o período estival (do 15 de xuño ao 15 de setembro), así como a libranza de todos os sábados do ano. e) Establecese, con carácter xeral, a xornada continuada en horario de mañá para todos os venres do ano. Exceptúanse, en todo caso, os "Supostos especiais", que se regulan no art. 54 do presente Convenio, así como as "Peculiaridades das M.C.S.S." reguladas no art. 56 do mesmo. 9. B Xornada continuada. A distribución horaria da xornada continuada, realizarase conforme ás seguintes pautas ou criterios: a) Todos os meses do ano, excepto maio a outubro, de 8 a 15 horas, de luns a sábado, ambos inclusive. Meses de maio, xuño, xullo, agosto, setembro e outubro, de 8 a 15 horas, de luns a venres ambos inclusive. b) A efectos de non superar o cómputo anual da xornada, en cada empresa adaptárase o devandito horario podendo incrementar, no seu caso, o número de sábados en que se libra. 10. Respectando as previsións normativas en canto á elaboración do calendario laboral, deberá figurar un exemplar do mesmo en cada Centro de traballo. 11. A xornada en cómputo anual fixada nos números 1 e 3 do presente artigo non poderá verse alterada, nin en máis nin en menos, como consecuencia da distribución horaria da xornada, do calendario de festivos, ou da distribución do período de vacacións. 12. Como política de protección da maternidade, a muller xestante que así o solicite, terá dereito a unha redución retribuída do 25% da súa xornada de traballo a partir da semana 30 de xestación. 13. Naqueles supostos nos que en función das previsións do presente artigo se producese un cambio de réxime horario do que resultase unha coexistencia de diversos horarios, a persoa traballadora, durante un prazo máximo de 6 meses desde que tivo lugar o cambio, poderá solicitar a reincorporación á xornada xeral anterior, se aínda existise na empresa. Esta solicitude poderá formularse unha vez transcorrido o devandito período de 6 meses se concorreren na persoa traballadora necesidades xustificadas, singulares e graves que así o requirisen. 14. Cando se realice xornada a tempo parcial, as condicións económicas e laborais derivadas do presente Convenio xeral adaptaranse tamén proporcionalmente, salvo gastos ou suplidos regulados no texto do Convenio. ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																														
ESTABLECEMENTOS FINANCEIROS DE CRÉDITO Código 99001945011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 (BOE nº 172, 17/07/2024) Artigo 2. Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2024 e terminará a súa vixencia o 31 de decembro de 2024. Artigo 6. Denuncia. 1. O presente convenio colectivo considerarase, en todo caso, denunciado ao termo da súa vixencia, 31 de decembro de 2024. 2. Dentro do prazo dun mes a contar desde a data da denuncia do convenio constituirase a Comisión para a negociación dun novo convenio, nos termos establecidos no artigo 89.2 do Estatuto dos Traballadores, entendéndose como inicio efectivo da negociación a reunión na que as partes presenten as plataformas de conceptos ou aspectos que pretendan negociar. 3. Denunciado o convenio, e ata que non se logre acordo expreso, para os efectos do previsto nos artigos 86.3 e 86.4 do Estatuto dos Traballadores entenderase que se mantén a vixencia do seu contido normativo.	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística: 3% Artigo 21. Táboas salariais. Os soldos mínimos garantidos, a devindicar con carácter bruto anual por xornada ordinaria de traballo, para cada un dos niveis establecidos no presente convenio son, para o ano 2024, os seguintes: <table><tr><td>Grupos</td><td>Niveis</td><td>Euros</td></tr><tr><td>I. Dirección e Xefatura.</td><td>A</td><td>38.982,10</td></tr><tr><td></td><td>B</td><td>37.878,82</td></tr><tr><td></td><td>C</td><td>35.784,12</td></tr><tr><td>II. Mandos e Técnicos Especializados.</td><td>A</td><td>33.939,09</td></tr><tr><td></td><td>B</td><td>32.094,02</td></tr><tr><td></td><td>C</td><td>29.826,64</td></tr><tr><td>III. Técnicos e Administrativos.</td><td>A</td><td>25.187,31</td></tr><tr><td></td><td>B</td><td>22.186,09</td></tr><tr><td></td><td>C</td><td>18.703,99</td></tr></table> As condicións individuais que puidesen desfrutarse como condición máis beneficiosa, en relación coa integración das antigas categorías profesionais nos novos grupos e niveis fixados no presente convenio colectivo, respectaranse estritamente «ad personam». No ámbito de cada empresa, mediante acordo coa persoa contratada, poderase substituír parte da súa remuneración global por todos os conceptos establecida no convenio polas retribucións en especie que permita a normativa vixente en cada momento, respecto ao seu límite e conceptos, e sen alteración do monto bruto anual da devandita retribución. Nestes supostos, as ofertas da empresa irán dirixidas á totalidade do cadro de persoal das mesmas, informarse previamente á representación legal dos traballadores/as e os conceptos figurarán en nómina de forma detallada e separada do resto de conceptos salariais. Artigo 24. Cláusula de actualización salarial e produtividade. Tomando en consideración o resultado final contable despois de impostos, as empresas aboarán, no seu caso, unha paga no primeiro semestre de 2025, unha vez verificado o devandito resultado no exercicio fiscal de 2024, aplicando sobre as táboas do artigo 21 do convenio as seguintes porcentaxes: - Perdas: 0 %. - Beneficios: 1,00 %. - Beneficios superiores ao exercicio anterior: 1,25 %. - Beneficios superiores ao exercicio anterior en porcentaxe de dous díxitos: 1,70 %. Os anteriores conceptos, contías e porcentaxes non son acumulativos.	Grupos	Niveis	Euros	I. Dirección e Xefatura.	A	38.982,10		B	37.878,82		C	35.784,12	II. Mandos e Técnicos Especializados.	A	33.939,09		B	32.094,02		C	29.826,64	III. Técnicos e Administrativos.	A	25.187,31		B	22.186,09		C	18.703,99	Artigo 26. Xornada laboral. 1. Para calquera persoa afectada polo presente convenio colectivo, con independencia do seu nivel profesional, o total máximo de horas ordinarias de traballo para o ano 2024 será de 1718 horas en cómputo anual de xornada. 2. A xornada distribuirase adecuándose aos días de traballo dispoñibles no calendario anual, podéndose, no seu caso, traballar en domingo ou festivo e en réxime de quendas. 3. Respetaranse aquelas xornadas establecidas nas empresas que, computándose anualmente, impliquen condicións máis beneficiosas. 4. A xornada laboral distribuirase tomando como referencia o horario de traballo actualmente en vigor pactado en cada unha das empresas afectadas polo presente convenio colectivo. Para a modificación do devandito horario será precisa a negociación coa representación legal dos traballadores/as conforme ao procedemento previsto para o suposto contemplado no artigo 41.1. b) do Estatuto dos traballadores. En caso de modificación de horario partírase da base de que o 70% da xornada laboral se efectúe antes das 15:00 horas, salvo en sistema de quendas ou en contratacións concretamente celebradas para o traballo de tarde ou noite, ou que a actual distribución da xornada sexa distinta, nese caso partírase desta diferente distribución. 5. As reducións de xornada efectuadas en aplicación do previsto nos últimos convenios colectivos verifícaranse preferentemente, dependendo das necesidades do servizo e segundo grupos profesionais de persoal contratado ou porcentaxes de cadro de persoal, nos días de Noiteboa, Noitevella, pontes entre festivos ou días inmediatamente anteriores ou posteriores a festivos ou vacacións.
Grupos	Niveis	Euros																																
I. Dirección e Xefatura.	A	38.982,10																																
	B	37.878,82																																
	C	35.784,12																																
II. Mandos e Técnicos Especializados.	A	33.939,09																																
	B	32.094,02																																
	C	29.826,64																																
III. Técnicos e Administrativos.	A	25.187,31																																
	B	22.186,09																																
	C	18.703,99																																

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ESTACIÓNS DE SERVIZO Código 99001995011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 59, 10/03/2023) Táboas salariais 2023 publicadas no BOE nº 113, 12/05/2023 Revisión salarial 2024 e Cláusula de revisión 2023 publicadas no BOE nº 95, 18/04/2024 Artigo 4. Ámbito temporal. O presente convenio ten unha vixencia de tres anos, desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2024, e entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", salvo no previsto para os seus efectos económicos, que se rexerá polo disposto expresamente no Capítulo VI (artigos 32 a 44, ambos inclusive). O presente convenio quedará denunciado automaticamente o 31 de decembro de 2024. No prazo máximo dun mes desde a denuncia procederase a constituír a comisión negociadora do novo convenio colectivo. Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo, sen que se acordase un novo convenio, as partes deberán someterse aos procedementos de mediación regulados nos acordos interprofesionais de ámbito estatal. Sen prexuízo do desenvolvemento e solución final dos citados procedementos, en defecto de pacto, cando houber transcorrido o proceso de negociación sen alcanzarse un acordo, manterase a ultraactividade do convenio.	Na acta de acordo da Revisión salarial 2024 e Cláusula de revisión 2023 indican: Madrid, 13 de febreiro de 2024, sendo as 10:00 horas, na sede da Confederación Española de Empresarios de Estacións de Servizo, rúa Núñez de Balboa, número 116, 3.ª planta, oficina 22, de Madrid, reúnense, previamente convocados para o efecto, os integrantes das Organizacións apuntadas á marxe da presente acta, os cales se recoñecen representatividade e lexitimidade suficiente como membros da Comisión Mixta de Interpretación e Seguimento do Convenio Estatal de Estacións de Servizo. Que unha vez coñecido o IPC do ano 2023 co resultado do 3,1 % neste acto procedemos a aprobar a revisión salarial prevista para o ano 2023 e que supón un 0,325 % sobre o salario base e con efectos e carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2023 e así mesmo procedemos a aprobar as táboas cos incrementos salariais pactados, que para o ano 2024 establece o artigo 43 do convenio colectivo, que supón un incremento en táboas do 2 % sobre as táboas revisadas do ano 2023, con efectos e carácter retroactivo do 1 de xaneiro de 2024. Acompáñase a esta acta as táboas correspondentes á revisión do ano 2023 e as táboas correspondentes ao incremento pactado do 2024. O artigo 37 do convenio colectivo que regula o plus festivo establece tamén a revisión nos mesmos termos do salario base do importe fixado para a quenda de noite do festivo do 24 ao 25 de decembro e da quenda de noite do festivo do 31 de decembro ao 1 de xaneiro, pasando a aboarse polo devandito concepto a cantidade de 78,21 euros por día traballado ou a parte proporcional ás horas traballadas nos devanditos días unha vez revisadas no ano 2023, e 79,80 euros por día traballado ou a parte proporcional ás horas traballadas nos devanditos días no ano 2024. A Comisión Paritaria autoriza a don José Antonio Pasadas Muñoz para realizar cantos trámites e xestións para o rexistro, depósito e publicación da presente acta no «Boletín Oficial do Estado». E, en proba de conformidade, asinan un representante por cada organización asistente, no lugar e data arriba indicados. Táboa salarial Convenio Estatal de Estacións de Servizo revisión ano 2023 do 0,325 % Salario base mes grupo: revisión ano 2023 do 0,325 % ... Táboa salarial Convenio Estatal de Estacións de Servizo revisión ano 2024 Salario base mes grupo: ano 2024 do 2 % ... Artigo 43. Incrementos e revisións salariais. O salario base será obxecto das seguintes revisións nos anos de vixencia do convenio: - Para o ano 2022 acórdase un incremento sobre as táboas de 2021 do 5%, con efectos e carácter retroactivo do 1 de xaneiro do devandito ano. - Para o ano 2023 acórdase un incremento sobre as táboas de 2022 do 2%, con efectos e carácter retroactivo do 1 de xaneiro do devandito ano. Consolidándose e incrementándose sobre as táboas salariais de 2022. - Para o ano 2024 acórdase un incremento sobre as táboas de 2023 do 2% con efectos e carácter retroactivo do 1 de xaneiro do devandito ano. Consolidándose e incrementándose sobre as táboas salariais de 2023. Cláusula de revisión salarial: No caso de que o IPC xeral español correspondente a cada un dos anos 2022, 2023 e 2024 resulte unha cifra superior aos incrementos pactados no presente convenio colectivo para cada un dos referidos anos, procederase a efectuar unha revisión salarial, na indicada diferenza, ata un máximo do 75% do IPC real, con efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente a dita circunstancia e sobre os conceptos aos que se aplique o incremento pactado.	Artigo 22. Xornada laboral. A xornada laboral anual máxima de tempo efectivo do traballo do Sector para os anos de vixencia do presente convenio colectivo será de 1760 horas de traballo efectivo. A xornada diaria do persoal (a tempo completo) non poderá ser inferior a 7 horas, nin superior a 9 horas, non podendo rebasar o máximo de 251 xornadas de traballo ao ano para cada persoa afectada, e en todo caso, respectándose os descansos mínimos entre xornadas. Con respecto á fixación da xornada anual inicial, poderase aplicar a distribución irregular da xornada ata un máximo de 40 xornadas ano, dentro da citada marxe das 7 horas e das 9 horas diarias. A empresa notificará a realización da distribución irregular á persoa traballadora por escrito cun preaviso de cinco días. Caso de excederse a xornada máxima anual de 1760 horas compensarase á persoa traballadora con descanso que poderá desfrutar dentro dos catro meses seguintes á súa realización, tendo en conta que ese descanso, se procede, non computará como distribución de xornada irregular. Establecerase un calendario de forma que a persoa contratada non traballe máis de dous domingos consecutivos, non podendo consistir o descanso semanal única e exclusivamente no descanso do domingo. Cando a xornada se realice de forma continuada será obrigatorio o desfrute dun descanso de quince minutos. A xornada partida é aquela que dividíndose en dúas fraccións ten unha interrupción mínima dunha hora e máxima de dúas horas. A aplicación da xornada partida para o persoal con xornada continuada a data 2 de decembro de 2019, requirirá o acordo previo entre a empresa e a persoa traballadora. Artigo 23. Xornada persoal administrativo. O persoal administrativo e de oficinas desfrutará de doce semanas nas que a xornada laboral será de corenta horas semanais de traballo efectivo en réxime de xornada intensiva, no período comprendido entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, debéndose defrutar rotativamente. Non será obrigatorio para as empresas conceder estas semanas de xornada intensiva simultaneamente a todo o cadro de persoal de persoal administrativo. Cando concorran circunstancias especiais de carácter organizativo, produtivo ou de forza maior, as empresas poderán modificar a xornada intensiva indicada de mutuo acordo co propio persoal. Así mesmo, respectaranse os pactos existentes ou futuros nesta materia entre o persoal e o empresario/a. Todo o establecido no presente artigo en materia de xornada intensiva, é de aplicación única e exclusivamente ao persoal administrativo de Estacións de Servizo. Artigo 24. Rexistro de xornada. Para todos os efectos, a regulación contida no presente artigo unicamente resultará de aplicación naquelas empresas que non teñan un sistema propio de regulación do rexistro de xornada. - En aplicación do previsto no artigo 34.9 do Estatuto dos Traballadores, as empresas afectadas polo presente convenio colectivo garantirán o rexistro de xornada diario de todas as persoas traballadoras vinculadas ás mesmas mediante unha relación laboral ordinaria. - O sistema de rexistro de xornada, a súa organización e documentación, poderá implantarse a nivel de empresa ou centro de traballo. A implantación deste realizárase previa negociación entre as partes debidamente lexitimadas para iso. - Os acordos de implementación do rexistro de xornada poderán establecer, sen prexuízo da xornada anual máxima aplicable á empresa, normas para os seguintes colectivos especiais cuxa ordenación de xornada diaria sexa de imposible determinación. - Persoas traballadoras cuxa prestación implique viaxes ao estranxeiro. - En defecto de acordo en relación co sistema de rexistro de xornada, o mesmo será establecido pola dirección da empresa. No suposto de desacordo as partes poden instar a mediación da Comisión Paritaria de acordo co disposto no artigo 7. f do presente convenio. - En todo caso, o sistema de rexistro de xornada deberá: - Incluír o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora, sen prexuízo, no seu caso, da flexibilidade horaria existente. - Garantir o seu funcionamento de modo fiable, invariable e non manipulable. - Respetar os dereitos á intimidade, así como á propia imaxe. - Permitir as oportunas comprobacións por parte da autoridade laboral, da persoa traballadora con respecto aos límites legalmente establecidos, así como da Representación Legal das persoas traballadoras. - Respetar os mecanismos de distribución de xornada, horarios, descansos e outras pausas de traballo existentes na empresa. - As empresas estarán obrigadas a conservar os rexistros de xornada realizados durante catro anos, que permanecerán ao dispor das persoas traballadoras, dos seus representantes legais e da Inspección de Traballo e Seguridade Social. De acordo co disposto no artigo 64.9 do Estatuto dos Traballadores, os rexistros de xornada formarán parte dos dereitos de información da Representación Legal das persoas traballadoras coa periodicidade que se estableza. - O sistema de rexistro de xornada existente na empresa será de obrigado cumprimento por parte das persoas traballadoras. - No suposto de empresas de traballo temporal, tendo en conta que, de conformidade coa lexislación vixente, corresponde á empresa usuaria as facultades de dirección e control da actividade laboral de persoas traballadoras postas a disposición durante o tempo en que estas prestan servizos no seu ámbito, deberá ser a empresa usuaria a obrigada ao cumprimento do deber de rexistro diario da xornada de traballo nos termos do artigo 34.9 do Estatuto dos traballadores, así como deberá ser esta última a que conserve os rexistros nos termos a que se refire este precepto legal.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEXETAIS Código 99001305011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2022 - 2025 (BOE nº 261, 01/11/2023) Táboa salarial provisional 2024 publicada no BOE nº 59, 07/03/2024 Artigo 4. Ámbito temporal. 1. Duración. O presente convenio ten vixencia desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2025. 2. Denuncia. O presente convenio poderá ser denunciado por calquera das partes dentro do últimos tres meses da finalización da súa vixencia temporal; en caso de non ser denunciado considerárase prorrogado por un ano no seu articulado, aínda que a revisión da táboa salarial se realizará de forma obrigatoria, así como a dos anexos que fosen pactados para a mesma vixencia que o convenio. 3. Ultraactividade. Será indefinida. Unha vez denunciado, o convenio manterase vixente ata que se substitúa por un novo.	Na acta de acordo da táboa salarial provisional 2024 indican: As partes recoñécense mutua capacidade para subscribir o presente documento e ACORDAN 1.º Considerar como definitiva para 2023 a táboa salarial publicada no «Boletín Oficial do Estado» n.º 261 do 3 de novembro de 2023. 2.º Aprobar e asinar a táboa salarial provisional de 2024 que se acompaña e que se aplicará con efectos do 1 de xaneiro de 2024. É o resultado de aplicar á táboa salarial definitiva de 2023 un 3 % conforme ao pactado entre as partes. 3.º Facultar a don José M.º Arregui Zamorano, asesor de FENAVAL, para que proceda a tramitar ante o REGCON o depósito e publicación da táboa salarial provisional de 2024. E en proba de conformidade asinan no lugar e data indicados no encabezado. ... ANEXO V Incremento salarial. Revisión Incremento salarial: - Ano 2022: Incremento salarial, con efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2022, dun 4,75% sobre a táboa salarial do ano 2021. No anexo VIII recóllese a táboa salarial de 2022. - Ano 2023: Incremento salarial, con efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2023, dun 4% sobre a táboa salarial do ano 2022. No anexo VIII recóllese a táboa salarial provisional de 2023. - Ano 2024: Incremento salarial, con efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2024, dun 3% sobre a táboa salarial definitiva do ano 2023. - Ano 2025: Incremento salarial, con efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2025, dun 3% sobre a táboa salarial definitiva do ano 2024. Revisión: - 2023. Finalizado o ano 2023, se o IPC nacional de 2023 excede o 4% aplicárase un incremento adicional, pero co límite máximo do 1%. Este incremento non será retroactivo, tendo efecto desde o 1 de xaneiro de 2024. - 2024. Finalizado o ano 2024, se o IPC nacional de 2024 excede o 3% aplicárase un incremento adicional, pero co límite máximo do 1%. Este incremento non será retroactivo, tendo efecto desde o 1 de xaneiro de 2025. - 2025. Finalizado o ano 2025, se o IPC nacional de 2025 excede o 3% aplicárase un incremento adicional, pero co límite máximo do 1%. Este incremento non será retroactivo, tendo efecto desde o 1 de xaneiro de 2026.	ANEXO I. Xornada de traballo A xornada anual de traballo efectivo durante os anos 2022, 2023 e 2024, tanto para a xornada continuada como para a partida, será de 1776 horas. A partir do 1 de xaneiro do ano 2025 será de 1772 horas. Dentro do concepto de traballo efectivo entenderanse comprendidos os tempos horarios empregados nas xornadas continuadas como descanso (bocadillo), ou outras interrupcións cando, mediante normativa legal ou acordo entre partes ou a propia organización do traballo se entendan integradas na xornada diaria de traballo, xa sexan continuadas ou non. As empresas poderán, comunicándollo previamente á representación legal das persoas traballadoras ou na súa falta ao conxunto do cadro de persoal antes do inicio de cada ano natural, ou no seu caso ao inicio da campaña, o uso dun dos dous sistemas sinalados a continuación, salvo que entre empresa e representación legal das persoas traballadoras se pacten sistemas alternativos: 1. Realizar nas campañas durante un máximo de oitenta días laborables ao ano ata nove horas ordinarias diarias de traballo efectivo con respecto aos tempos de descanso diario e semanal. O resto de horas de traballo repartirase de modo proporcional nos demais días laborables do ano, considerándose extraordinarias as que excedan da diferenza sobre a xornada máxima establecida neste Anexo. Terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan de nove nos 80 días de campaña e as que excedan da xornada diaria que proporcionalmente resulte nos restantes días. 2. Aplicar, en base ao disposto no artigo 34 do Estatuto dos Traballadores, unha distribución irregular da xornada durante un máximo de 160 horas ao ano, entendendo como tal que o número de horas antes sinalado constará de 80 movementos cara arriba e outros 80 cara abaixo. As diferenzas derivadas da distribución irregular da xornada deberán quedar compensadas no prazo de doce meses desde que se produzan.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
FARIÑAS PANIFICABLES E SÉMOLAS Código 99002455011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2023-2025 (BOE nº 108, 03/05/2024) Acordo relativo ás táboas salariais provisionais do ano 2024 e 2025 publicado no BOE nº 294, 06/12/2024 Artigo 4. Ámbito Temporal. O presente convenio, terá unha vixencia de tres (3) anos, polo período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2023 e o 31 de decembro de 2025, manténdose vixente todo o seu contido en tanto non sexa substituído por outro convenio colectivo. Con independencia da data da súa firma e da data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", o presente convenio colectivo entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2023, salvo aquelas materias que se acorde expresamente que entren en vigor con posterioridade. Artigo 5. Denuncia. a) Forma e condicións de denuncia do convenio. O presente convenio, será prorrogado por períodos dun ano, sempre que non medie a oportuna denuncia, cun mes mínimo de antelación. A representación que realice a denuncia, comunicarao á outra parte, expresando detalladamente na comunicación, que deberá ser por escrito, a lexitimación que ostenta, os ámbitos do convenio e as materias obxecto de negociación. A comunicación deberá efectuarse simultaneamente co acto da denuncia. Desta comunicación, enviarase copia, a efectos de rexistro, á autoridade laboral correspondente. b) Prazo máximo para o inicio da negociación. Unha vez denunciado o convenio, no prazo máximo dun mes a partir da comunicación, procederase a constituír a comisión negociadora. A parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación, debéndose iniciar esta nun prazo máximo de quince días a contar desde a constitución da comisión negociadora. c) Prazo máximo para a negociación. O prazo máximo para a negociación determinarase en función da duración da vixencia do convenio anterior. Este prazo será de doce meses cando a vixencia do ano anterior fose de dous ou máis anos, a contar desde a data de finalización do convenio anterior. Esgotado o prazo máximo para a negociación, as partes poderanse adherir voluntariamente aos procedementos do Servizo Interconfederal de Mediación e Arbitraje (SIMA), para solventar de maneira efectiva as discrepancias existentes tras o transcurso do prazo máximo de negociación sen alcanzarse un acordo. d) Ultraactividade. As partes pactan expresamente, que, con independencia do prazo de negociación, todo o contido do presente convenio e os seus anexos manterán a súa vixencia e aplicación plena, ata que non se alcance a firma dun novo convenio que o substitúa.	Artigo 44. Incrementos salariais. Para cada ano de vixencia temporal do presente convenio, establécense os seguintes incrementos salariais, que se aplicarán sobre a táboa salarial definitiva do ano anterior: - Incremento salarial para 2023: 4 %. - Incremento salarial para 2024: Ás táboas definitivas do ano 2023 aplicaráselle un 3 %. Finalizado 2024, se o IPC interanual de decembro de 2024 fose superior a 3 %, aplicarase un incremento adicional máximo do 1 %, con efecto do 1 de xaneiro de 2025. - Incremento salarial para 2025: Ás táboas definitivas do ano 2024 aplicaráselle un 3 %. Finalizado 2025, se o IPC interanual de decembro de 2025 fose superior a 3 %, aplicarase un incremento adicional máximo do 1 %, con efecto do 1 de xaneiro de 2026. Na acta do Acordo relativo ás táboas salariais provisionais do ano 2024 e 2025 publicada no BOE nº 294, 06/12/2024 indica: En Madrid, sendo as 11:00 horas do día citado, e na Sala de Xuntas da <i>Asociación de Fabricantes de Harinas y Sémolas de España</i>, iniciase a reunión da Comisión Negociadora do Convenio colectivo do Sector de Fariñas Panificables e Sémolas, integrada polos representantes sindicais e empresariais figurados anteriormente. Converse polos presentes que a reunión ten como única finalidade aplicar o fallo da sentenza do Tribunal Supremo 971/2024 no recurso de casación número 249/2022. Procédese ao recálculo das táboas salariais que sinala o fallo da sentenza aos meros efectos da elaboración da táboa salarial de 2025, sen que exista na parte empresarial intención de que o resultado deses cálculos sexa utilizado de forma retroactiva para o cálculo dos salarios dos anos 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024. Todas as partes encóntranse de acordo en recalcular a táboa salarial provisional de 2024 en base á sentenza do Tribunal Supremo 971/2024. Da mesma forma, acórdase, en base á táboa modificada e provisional de 2024, calcular a táboa provisional de 2025, para os efectos de cálculo e pago de salarios, en aplicación da cláusula de revisión salarial do convenio colectivo regulada no artigo 44. Se non fose de aplicación a cláusula de revisión salarial do ano 2024, a táboa de 2024 converteríase en definitiva. Anéxanse as táboas salariais recalculadas como anexos 1 e 2, sendo votadas e aprobadas definitivamente polas partes. Os reunidos acordan a remisión da presente acta ao Servizo de Normas Laborais da Dirección Xeral de Traballo, para homologación dos seus acordos e posterior publicación no BOE, facultando para que a presente acta e os seus anexos sexan subscritos polo representante das centrais sindicais e a representación empresarial. Por medio da presente acórdase delegar en don Ramón Sánchez Expósito a presentación da acta por vía telemática. E non habendo máis asuntos que tratar, sendo as 13:30 horas do día citado, dáse por terminada a reunión da que se estende a presente acta que, en proba de conformidade, é asinada, dixitalmente, por un representante de cada organización. ...	Artigo 30. Xornada laboral. A xornada anual de traballo efectivo será de mil setecentas sesenta e oito (1768) horas anuais para o ano 2024 e de mil setecentas sesenta (1760) horas anuais a partir do ano 2025. Entenderase por xornada partida aquela na que haxa un descanso ininterrompido dunha hora como mínimo. Na xornada continuada, e dentro do concepto traballo efectivo, compréndese o tempo de descanso denominado "o bocadillo", cunha duración de 15 minutos en cada xornada. O calendario elaborárase por parte da Empresa e a RLPT. No suposto de modificación da xornada pactada neste convenio por algunha disposición legal posterior, os reunidos facultan á Comisión Mixta Paritaria do Sector para a aplicación da devandita xornada en toda a súa extensión. Artigo 33. Traballo a distancia. De mutuo acordo entre empresa e traballador/a caberá a posibilidade de desenvolver o traballo a distancia ou, mesmo, desde o propio domicilio do traballador/a xa sexa en todo ou, en parte, da xornada prevista. Para ese efecto as partes subscibirán cantos documentos e formalidades se requiran. No seu caso pactaranse as compensacións que correspondan tales como conexión a internet ou teléfono.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GRANDES ALMACÉNS Código 99002405011982	Revisión Salarial	CONVENIO 2023 - 2026 (BOE nº 137, 09/06/2023) Revisión salarial 2024 publicada no BOE nº 48, 23/02/2024 Revisión do incremento salarial para o ano 2024, en aplicación do establecido nos apartados 2 e 3 do artigo 25 e táboas salariais provisionais aplicables a partir de 1 de xaneiro de 2025 no BOE nº 182, 29/07/2024 Artigo 3. Ámbito temporal, cláusula derogatoria e revisión. 1. A vixencia xeral do presente convenio iniciárase a partir de primeiro de xaneiro de 2023, finalizando o 31 de decembro de 2026 salvo para as materias que teñan unha vixencia específica expresada no propio convenio. Os efectos económicos das táboas salariais entrarán en vigor o primeiro de xaneiro de 2023, salvo disposición expresa contida no propio convenio. A denuncia do convenio colectivo, ou da parte que se pretenda revisar ao termo da súa vixencia parcial, efectuarase de conformidade co artigo 89 do Estatuto dos Traballadores, debendo notificarse a mesma cun prazo mínimo de quince días antes da finalización da súa vixencia. De conformidade co previsto no artigo 86.3 e 86.4 do Estatuto dos Traballadores, se no período de negociación ou se unha vez superados os prazos contidos nos devanditos apartados do Estatuto dos Traballadores non se alcanzase un acordo as partes someterán as súas diferenzas a unha mediación dentro dos procedementos voluntarios previstos no VI ASAC, ou acordo que o substitúa nos termos previstos no artigo 91 deste convenio. Sen prexuízo do desenvolvemento e solución final dos citados procedementos de mediación, cando transcorrese o proceso de negociación sen alcanzarse un acordo, manterase a vixencia do convenio colectivo. 2. Derogación: Desde o momento de entrada en vigor dos efectos do presente convenio quedan derogados expresamente, e substituídos polo nel previsto, todos e cada un dos contidos dos convenios colectivos anteriores, salvo aquelas disposicións que de forma expresa as partes decidisen manter.	Incremento final 2024 parte fixa (4,5%) + parte variable (1,6%) = 6,1% Na acta de acordo da revisión salarial 2024 publicada no BOE nº 48, 23/02/2024 indica: Único. Aplicación incremento salarial artigo 25. Apartado 1 do Convenio colectivo do sector de grandes almacéns (BOE do 9 de xuño de 2023) para o ano 2024. Aberta a sesión, e en cumprimento do previsto no Convenio colectivo da grandes almacéns (BOE do 9 de xuño de 2023) a Comisión Mixta por unanimidade acordou aplicar con efectos 1 de xaneiro de 2024, o incremento fixo do 4,5 %, de acordo co disposto no apartado 1 do artigo 25 do Convenio colectivo do sector de grandes almacéns. A tales efectos, procedéase a aprobar as novas táboas (artigo 24 do convenio) con efectos do 1 de xaneiro de 2024: Na acta de revisión do incremento salarial para 2024 publicada no BOE nº 182, 29/07/2024 indican: Primeiro. Aplicación apartados 2 e 3 do artigo 25 do Convenio Colectivo de Grandes Almacéns (BOE do 9 de xuño de 2023). ICM 2023. Aberta a sesión e en cumprimento do previsto no artigo 25. 2 e 3 do Convenio Colectivo de Grandes Almacéns, a Comisión Mixta do Convenio procede a realizar as operacións para a verificación do dato do ICM de conformidade co previsto no presente artigo e de conformidade cos traballos efectuados ata o de agora constatando que o Índice de Comercio polo miúdo en Grandes superficies Xeral, base 2010, unha vez deducido o efecto inflación (prezos constantes) do ano 2023 (media de xaneiro a decembro) foi do 94,812. Conforme ao sinalado anteriormente a Comisión Mixta: a. Acorda que de conformidade co previsto no Apartado 2. do artigo 25 do Convenio Colectivo de Grandes Almacéns, a diferenza numérica do dato do devandito ano [Ano 2023 (94,812)], respecto á media dos dous anos anteriores [ano 2021 (90,050) e ano 2022 (91,060)], é de 4,2. b. Aplicación do apartado 2 e 3 do artigo 25 do Convenio Colectivo de Grandes Almacéns. A Comisión Mixta con relación ao apartado 2 do artigo 25 do Convenio Colectivo de Grandes Almacéns e disposición transitoria sétima Garantía extraordinaria de incremento variable non consolidable acordou o abono do 1,6 %, calculado sobre as táboas salariais do artigo 24 vixentes en decembro do ano anterior (2023). Para a aplicación do devandito apartado 2, posto en relación co apartado 3 do mesmo artigo 25, do 1,6 % procedérase a consolidar un 0,25 %, resultando dos devanditos cálculos a seguinte Táboa definitiva de Salarios Base Ano para 2024 ... Estes novos e definitivos importes aplicáranse desde o 1 de xaneiro de 2024. O resto ata o 1,6 % fixado, é dicir, un 1,35 % de pago único non consolidable, realizarase nos termos previstos no artigo 25.2 do convenio colectivo (incluíndo na devandita cantidade o importe da disposición transitoria sétima do convenio colectivo), e conforme ao disposto nos seguintes epígrafes. Para os atrasos correspondentes as empresas poderán realizar o pago dos mesmos nos dous meses seguintes ao mes de publicación da presente Acta no «Boletín Oficial do Estado». c. Excepcionalmente, e acordándose así no Observatorio recollido na disposición transitoria quinta do convenio, dada a data de coñecemento facilitado polo Instituto Nacional de Estadística do ano 2023 e dada igualmente a excepcionalidade do dato do Índice de Comercio polo miúdo das Grandes Superficies do ano 2023 posto en relación coa media dos anos 2021 e 2022, e tendo en conta as posibles medidas de flexibilidade operadas mediante acordo colectivo a nivel Empresarial e/ou de Grupo de Empresas no Sector, así como para evitar o trastorno administrativo que poida provocar a modificación das táboas publicadas no «Boletín Oficial do Estado» (23 de febreiro de 2024), as empresas e no seu caso os Grupos de Empresa que acometesen algunha destas medidas de flexibilidade poderán, de conformidade co exposto na disposición transitoria quinta do Convenio Colectivo Sectorial Estatal, previo acordo co seu Comité Intercentros -artigo 66 do convenio colectivo- e no seu caso coa súa Comisión Sindical -artigo 64 do convenio colectivo-, proceder a substituír o previsto no apartado b) anterior, polo abono, nos termos previstos no artigo 25.2 do convenio colectivo, dun 1,6 % en concepto de complemento salarial variable e non consolidable (incluíndose na devandita contía a correspondente á disposición transitoria sétima do convenio colectivo) do salario base correspondente ás táboas salariais definitivas do ano 2023. d. Dado o carácter novo da consolidación en táboas o Observatorio de Grandes Almacéns tamén acordou as Datas de abono do complemento variable non consolidable (ICM 2023) dispoñéndose que as empresas poderán proceder ao seu abono no prazo dos dous meses seguintes ao mes de publicación no BOE da presente acta, ou no seu caso a data de abono do variable non consolidable será fixada polos Grupos de Empresa) de conformidade coa práctica e o costume de abono deste variable, e en todo caso, informando os seus Comités Intercentros e/ou Comisión Sindical. Segundo. Fixación de taboas provisionais ano 2025. A Comisión Mixta acordou igualmente a fixación das taboas provisionais (a expensas da publicación e dos cálculos para realizar de conformidade co exposto no artigo 25.2 e no seu caso 25.3 do Convenio Colectivo Sectorial Estatal) vixentes a partir do 1 de xaneiro de 2025: ... Artigo 25. Incremento salarial anos: 2023, 2024, 2025 e 2026. 1. Incremento Salarial Fixo. Ano 2023: as Táboas definitivas recollidas no artigo 24 deste convenio colectivo incrementáronse nun 4,5 % con respecto ao ano anterior, e terán efectos desde o 1 de xaneiro do devandito exercicio. Durante os exercicios 2024, 2025 e 2026 aplicáranse, con data de efectos do 1 de xaneiro de cada ano os seguintes incrementos fixos ás Táboas definitivas recollidas no artigo 24 deste convenio colectivo: Ano 2024: 4,5 %. Ano 2025: 3 %. Ano 2026: 2 %. 2. Incremento variable anual en función de evolución de vendas do sector. En función do dato de consumo anual en Grandes Superficies, medido como Índice de Comercio polo miúdo en Grandes superficies Xeral, base 2010 unha vez deducido o efecto inflación (prezos constantes), as persoas traballadoras percibirán, unha vez se colexa o dato do ano anterior (media de xaneiro a decembro) e en función da diferenza numérica do dato do devandito ano respecto á media dos dous anos anteriores un complemento salarial variable e non consolidable, polo importe resultante da aplicación do seguinte cadro, calculado sobre as Táboas salariais do artigo 24. 0,5 a 1: 0,20 %. 1,01 a 1,5: 0,40 %. 1,51 a 2: 0,60 %. 2,01 a 2,5: 0,80 %. 2,51 a 3: 1,00 %. 3,01 a 3,5: 1,20 %. 3,51 a 4: 1,40 %. 4,01 a 4,5: 1,60 %. 4,51 a 5: 1,80 %. De 5,01 en diante: 2,00 %. Todo iso con independencia da garantía que se fixa de percibo deste incentivo variable na disposición transitoria quinta. En todo caso a Comisión Mixta do Convenio Colectivo realizará as operacións para a verificación do dato do ICM de conformidade co previsto no presente artigo e de conformidade cos traballos efectuados ata o de agora. 3. Consolidación en táboas en función da evolución do ICM en Grandes superficies Xeral. Anualmente consolidárase, no seu caso sobre as Táboas previstas no artigo 24, o importe resultante da seguinte escala en función do mesmo dato de crecemento do ICM calculado conforme ao previsto no parágrafo primeiro do punto 2 anterior: 4 a 4,5: 0,25 %. 4,51 a 5: 0,50 %. 5,01 a 5,5: 0,75 %. 5,51 a 6: 1,00 %. 6,01 a 6,5: 1,25 %. 6,51 a 7: 1,50 %. 7,01 a 7,5: 1,75 %. De 7,51 en diante: 2,00 %. Tanto o incremento, como o complemento variable, calcularárase cada ano sobre as táboas salariais do artigo 24 vixentes en decembro do ano anterior. A Comisión Mixta, en función dos datos oficiais, que o Instituto Nacional de Estadística facilita anualmente ao Ministerio de Economía procederá a realizar anualmente a harmonización do dato publicado a Base 2010, o seu caso, á determinación do importe do variable. En todo caso a Comisión Mixta do Convenio Colectivo realizará as operacións para a verificación do dato do ICM de conformidade co previsto no presente artigo e de conformidade cos traballos efectuados ata o de agora. Así mesmo, a comisión, anualmente velará pola aplicación a táboas do incremento fixo conforme ao disposto no punto 1 do presente artigo. Disposición transitoria sétima. Garantía extraordinaria de incremento variable non consolidable: O importe do incremento variable non consolidable, calculado de conformidade cos parámetros fixados no artigo 25.2 do convenio colectivo, queda garantido nun 1% anual para os exercicios 2023 a 2025, ambos inclusive, pagadoiros de conformidade co previsto no artigo 25.2 do convenio colectivo. Esta contía garantida é sen prexuízo do dato que resulte do artigo 25.2 do convenio colectivo (en todo caso garántese un mínimo de 1% de pago cada un destes anos).	Artigo 26. Xornada máxima. A xornada de traballo efectivo máxima laboral convencional anual, a partir do 1 de xaneiro de 2023 será de 1770 horas de traballo efectivo, distribuíndose a mesma conforme ao disposto no artigo seguinte. Artigo 28. Verificación da xornada. 1. A verificación e control da execución da xornada efectuarase, con carácter individual e anualmente. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo e prestando traballo efectivo. 2. Para a aplicación do pactado no punto anterior, e fóra do marco de flexibilidade establecido no presente convenio, as empresas afectadas polo presente convenio estarán obrigadas a levar un rexistro da xornada de traballo efectivo diario executado polas persoas traballadoras suxeitas a programación. Este rexistro poderá efectuarse por calquera dos medios mecánicos, visuais ou electrónicos que libremente establezan as empresas, que poderán incorporar elementos e pautas de ponderación cando o tempo de presenza rexistrado non coincida necesariamente co de traballo efectivo. O sistema establecido permitirá que as persoas traballadoras, e os seus representantes na lexitimación que ostenten, poidan verificar por períodos regulares o resultado detallado do rexistro da xornada diaria efectivamente desempeñada. A empresa facilitará a cada persoa traballadora, por calquera medio que lle sexa accesible a esta, a información do número de horas non programadas efectivamente realizadas, especificando a súa compensación por retribución ou por descanso posterior. Cando na empresa se establezan sistemas de autoxestión polo traballador/a do tempo de traballo, como é o caso dos/as mandos, ou de horario flexible, de teletraballo, ou de persoas traballadoras que non presten servizos nos centros físicos das Empresas e/ou Grupos de Empresa, a cuantificación da xornada executada poderá efectuarse polos mesmos dando conta mensual á dirección da empresa, quen poderá constatar a súa certeza, para os efectos do disposto no parágrafo anterior. 3. Dentro do ano de cómputo, as empresas procederán á liquidación dos tempos de exceso que se puideron producir sobre a xornada do artigo 26 mediante a súa compensación con igual tempo de descanso, salvo acordo para a súa acumulación e disfrute en días completos, dentro dos tres meses desde a finalización do cómputo anual, procurando ambas as partes que non coincidían tales descansos cos períodos punta de produción. As empresas entregarán ao comité de centro a relación das horas de exceso que fosen extraordinarias. Cando, por calquera causa a xornada máxima en cómputo anual se vise superada pola suma das horas traballadas efectivamente e aquelas nas que, con programación de traballo, a obrigación de traballar estivo legalmente suspendida, mantendo o dereito a retribución da Empresa, ben ao se cargo, ou en pago delegado, as horas de exceso que resultaren, transcorrido o período antes referido, compensaranse á persoa traballadora en proporción ao tempo efectivamente traballado, como horas ordinarias ou en tempo libre equivalente.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GRANXAS AVÍCOLAS E OUTROS ANIMAIS Código 99002415011982	Revisión Salarial	CONVENIO 2020 - 2022 (BOE nº 43, 19/02/2021) Acordo de modificación do apartado número 6 do anexo I (retribución domingos e festivos) no BOE nº 295, 10/12/2021 Táboas salariais definitivas para o ano 2022 no BOE nº 273, 15/11/2023 Acordo parcial polo que se aproban as táboas salariais definitivas para 2023 e as provisionais para 2024 publicado no BOE nº 184, 31/07/2024 Artigo 6. Ámbito temporal. O Convenio iniciará a súa vixencia con efectos referidos ao día 1 de xaneiro de 2020, con independencia da data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", sendo a súa duración de tres anos e polo período comprendido entre esta data e o 31 de decembro de 2022. Forma e condicións de denuncia do Convenio. O presente Convenio será prorrogado por períodos dun ano, sempre que non medie a oportuna denuncia, cun mes mínimo de antelación. A representación que realice a denuncia comunicarao obrigatoriamente por escrito e por medio fidedigno á outra parte, expresando detalladamente na comunicación a lexitimación que ostenta, os ámbitos do Convenio e as materias obxecto de negociación. A comunicación deberá efectuarse simultaneamente co acto da denuncia. Desta comunicación, enviarase copia, a efectos de rexistro, á autoridade laboral correspondente. Prazo máximo para o inicio da negociación. Unha vez denunciado o Convenio, no prazo máximo de dous meses a partir da comunicación, procederase a constituír a Comisión Negociadora. A parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación, debéndose iniciar esta nun prazo máximo dun mes a contar desde a constitución da Comisión Negociadora do presente Convenio. Prazo máximo para a negociación. O prazo máximo para a negociación determinarase en función da duración da vixencia do convenio anterior. Este prazo será de doce meses cando a vixencia do ano anterior fose de dous ou máis anos, a contar desde a data de finalización do convenio anterior. Esgotado o prazo máximo para a negociación, as partes poderanse adherir voluntariamente aos procedementos do Servizo Interconfederal de Mediación e Arbitraje (SIMA), para solventar de maneira efectiva as discrepancias existentes tras o transcurso do prazo máximo de negociación sen alcanzarse un acordo. O convenio colectivo entrará en vigor á data da súa firma con independencia da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado". Con todo, o anterior, os seus efectos económicos retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2020. As empresas estarán obrigadas a aboar as diferenzas salariais no prazo de tres meses desde a firma do presente convenio. Con todo, e independentemente do tempo transcorrido na negociación do convenio sen chegar a un acordo do mesmo, as partes acordan expresamente que todo o contido do presente convenio manterá a súa vixencia e aplicación ata que non se chegue á firma dun novo convenio que lle substitúa.	Na acta do Acordo parcial polo que se aproban as táboas salariais definitivas para 2023 e as provisionais para 2024 publicada no BOE nº 184, 31/07/2024 indican: ACORDOS Primeiro. Incremento salarial. As táboas salariais do convenio colectivo veranse incrementadas segundo o disposto a continuación: a) Táboas salariais para o ano 2023: Incrementarase a táboa salarial definitiva do ano 2022 nun 3 %. Incorpórase como anexo número 1 ao presente acordo a táboa definitiva correspondente ao ano 2023 unha vez aplicado o incremento pactado do 3 %. En consecuencia co anterior, procederase a aboar os atrasos devindicados desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2023 nos prazos fixados no convenio colectivo, isto é, dous meses desde a firma do presente acordo. b) Táboas salariais para o ano 2024: Incrementarase a táboa salarial definitiva do ano 2023 nun 2,75 %. Incorpórase como anexo número 2 ao presente acordo a táboa provisional correspondente ao ano 2024 unha vez aplicado o incremento pactado do 2,75 %. En consecuencia co anterior, procederase a aboar os atrasos devindicados desde o 1 de xaneiro de 2024 nos prazos fixados no convenio colectivo, isto é, dous meses desde a firma do presente acordo. c) Cláusula de actualización salarial a data 31 de decembro de 2024: Así mesmo, establécese que se o IPC real do ano 2024 é superior á porcentaxe de incremento pactado para o referido ano (2,75 %), só nese caso, a táboa salarial do ano 2024 actualizaríase coa diferenza entre a porcentaxe incrementada no devandito ano (2,75 %) e o IPC real do referido ano, aínda que, co tope máximo de 0,75 %. É dicir, se o IPC real do ano 2024 fose superior a 2,75 %, a cantidade máxima de actualización das táboas salariais definitivas do ano 2024 sería dun 0,75 %. A dita actualización en ningún caso implicará o pago de atrasos quedando establecida a táboa salarial definitiva do ano 2024 a aplicar desde o 1 de xaneiro de 2025 e á que se lle realizarán os incrementos salariais que, no seu caso, se puidesen pactar para o ano 2025. Segundo. Proceso negociador. As partes comprométense a retomar as negociacións do Convenio colectivo estatal para as granxas avícolas e outros animais por canto o presente acordo é parcial. Para ese efecto, as negociacións deberanse retomar durante a segunda quincena do mes de xaneiro de 2025, unha vez coñecido o dato definitivo de IPC do ano 2024. Terceiro. Boa fe. Ata a conclusión do período de negociación que permita subscribir un acordo total de convenio colectivo que suceda ao actualmente denunciado e en fase de negociación, as partes comprométense a manter unha relación baseada na boa fe e o compromiso negociador en relación ás condicións laborais reguladas no convenio colectivo. Cuarto. Delegación de facultades. Que, a comisión negociadora do Convenio colectivo estatal para as granxas avícolas e outros animais acorda facultar a don Rubén Rivero Cano en nome da mesma, realicen os trámites necesarios para solicitar a inscrición e publicación do presente acordo no boletín oficial correspondente. E sen máis asuntos que tratar, en Madrid a 3 de xullo de 2024. ...	Artigo 9. Xornada laboral. A xornada laboral pactada durante a vixencia do presente Convenio será de mil setecentas oitenta horas. Entenderase por xornada partida aquela en que exista un descanso ininterrompido dunha hora de duración como mínimo, nos supostos de xornada continuada, establecerase un período de descanso non inferior a quince minutos. O tempo de descanso en xornada continuada previsto anteriormente considerárase tempo de traballo efectivo cando, por acordo individual ou colectivo entre empresarios e persoas traballadoras, así estea establecido ou se estableza. A xornada anual distribuírase no correspondente calendario laboral anual, o cal deberá estar publicado en lugar visible da empresa polo menos un mes antes da súa aplicación. Debido ao carácter perecedoiro da materia prima e do produto, será facultade privativa da empresa a organización nos centros de traballo nas xornadas máis convenientes, establecendo a tales efectos os horarios e quendas de traballo. Tanto para establecer horarios e quendas como para a modificación dos mesmos deberase negociar e acordar co Comité de empresa ou Delegados/as de Persoal a dita modificación. Artigo 10. Control de presenza. As horas sinaladas nos horarios de traballo como de comezo de xornada deberán ser en condicións de realizar o traballo efectivo, é dicir, con roupas, ferramentas e demais útiles, e no posto de traballo, da mesma maneira procederase ao finalizar a xornada. Enténdese que para estes efectos o tempo necesario para recoller e limpar as ferramentas considérase tempo de traballo efectivo. Artigo 12. Xornada de transporte. Dada a natureza perecedoiro da materia transportada, o persoal relacionado co transporte poderá prolongar a xornada laboral en determinados casos, ata cincuenta horas semanais garantindo ademais do tempo necesario para as comidas, o do descanso habitual. Dada, igualmente, a dificultade de determinar as horas efectivamente traballadas fóra do centro de traballo, a xornada negociárase en cada caso. As prolongacións de xornada das persoas de transporte compensaranse de acordo entre as partes, mediante incentivos e horas extraordinarias, a concertar en cada caso, en función dos quilómetros percorridos, categoría do vehículo, horas repartidas, aves e produtos repartidos e outros conceptos, podéndose utilizar como módulos un deles, varios ou todos. Estes incentivos, cando existan, suplirán o importe das horas extraordinarias. Artigo 13. Excepción do descanso dominical. As empresas comprendidas no ámbito funcional deste convenio respectarán a lexislación vixente sobre descanso dominical. Con todo, as persoas traballadoras desfrutarán de 26 domingos de descanso ao ano e virán obrigados a traballar os 26 domingos restantes, non podendo realizar traballos en máis de tres domingos consecutivos. Non rexerá esta regra naqueles casos en que por acordo entre as partes se pacte unha rotación diferente.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPOSTOS PARA ANIMAIS Código 99000275011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2019 - 2025 (BOE nº 280, 23/11/2021 - Corrección de erros no BOE nº 309, 25/12/2021) Táboas salariais definitivas para 2021 e provisionais para 2022 no BOE nº 128, 30/05/2022 Acordo sobre fraccionamento do pago de atrasos correspondentes ao exercicio 2021 e 2022 no BOE nº 128, 30/05/2022 Táboas salariais definitivas para 2022 e provisionais para 2023 no BOE nº 68, 21/03/2023 Táboas salariais definitivas para 2023 e provisionais para 2024 no BOE nº 85, 06/04/2024 Artigo 4. Ámbito temporal. O convenio colectivo terá unha duración de sete anos (do 1 de xaneiro de 2019, ao 31 de decembro de 2025). Non obstante o anterior, os seus efectos económicos retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2019, e entrará en vigor á data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado". Con independencia do anterior, os atrasos que se devindicaron desde o 1 de xaneiro do 2019 ata decembro 2020 (1/1/2019-31/12/2019) - (1/1/2020-31/12/2020) serán aboados ao mes seguinte da firma do Convenio colectivo. Forma e condicións de denuncia do convenio. O presente Convenio, será prorrogado por períodos dun ano, sempre que non medie a oportuna denuncia, cun mes mínimo de antelación. A representación que realice a denuncia, comunicarao á outra parte, expresando detalladamente na comunicación, que deberá ser por escrito, a lexitimación que ostenta, os ámbitos do convenio e as materias obxecto de negociación. A comunicación deberá efectuarse simultaneamente co acto da denuncia. Desta comunicación, enviarase copia, a efectos de rexistro, á autoridade laboral correspondente. Prazo máximo para o inicio da negociación. Unha vez denunciado o Convenio, no prazo máximo dun mes a partir da comunicación, procederase a constituir a comisión negociadora. A parte receptora da comunicación, deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación, debéndose iniciar esta nun prazo máximo de quince días a contar desde a constitución da comisión negociadora. Prazo máximo para a negociación. O prazo máximo para a negociación será de doce meses a contar desde a data de finalización do convenio anterior. Esgotado o prazo máximo para a negociación, as partes poderanse adherir voluntariamente aos procedementos do Servizo Interconfederal de Mediación e Arbitrase (SIMA), para liquidar de maneira efectiva as discrepancias existentes tras o transcurso do prazo máximo de negociación sen alcanzarse un acordo. Con todo e independentemente do tempo transcorrido na negociación do convenio sen chegar a un acordo do mesmo, as partes acordan expresamente que todo o contido do presente convenio manterá a súa vixencia e aplicación ata que non se chegue á firma dun novo convenio que o substitúa	Na acta de acordo das Táboas salariais definitivas para 2023 e provisionais para 2024 indican: Táboa salarial provisional 2024 co 1,75% a conta + 2,8% de supresión de antigüidade (base de cálculo salarios definitivos de 2023) Artigo 49. Incremento salarial. Desde o 1 de xaneiro de 2019 ata o 31 de decembro de 2019, as Táboas salariais do 2018 incrementaranse no 1,50 %. Anéxase a Táboa correspondente, que ten carácter definitivo, efectuándose o pago dos atrasos correspondentes nos termos establecidos no presente acordo. Desde o 1 de xaneiro de 2020 ata o 31 de decembro de 2020, as Táboas salariais do ano 2019 incrementaranse no 0,50 %. Anéxase a Táboa correspondente, que ten carácter definitivo, efectuándose o pago dos atrasos correspondentes nos termos establecidos no presente acordo. Desde o 1 de xaneiro de 2021 ata o 31 de decembro de 2021, as Táboas salariais do ano 2020 incrementaranse de forma provisional no 0,50 %. Anéxase a Táboa provisional co incremento adicional do 2,8 % (0,5 + 2,8 %) correspondente. Desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2022, as Táboas salariais do ano 2021 incrementaranse de forma provisional no 1,50 %, máis o incremento adicional do 2,8 % (1,50 + 2,8%). Desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2023, as Táboas salariais do ano 2022 incrementaranse de forma provisional no 1,50 %, máis o incremento adicional do 2,8 % (1,50 + 2,8%). Desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2024, as Táboas salariais do ano 2023 incrementaranse de forma provisional no 1,75 %, máis o incremento adicional do 2,8 % (1,75 + 2,8%). Desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2025, as Táboas salariais do ano 2024 incrementaranse de forma provisional no 1,75 %, máis o incremento adicional do 2,8 % (1,75 + 2,8%). Os salarios correspondentes ao ano 2021 e os atrasos devindicados desde o 1 de xaneiro de 2021 aboaranse ao mes seguinte da publicación no BOE do presente convenio colectivo. Todo iso con independencia da firma das táboas provisionais a 2021 que se acompañarán ao texto definitivo. Con todo, as empresas poderán aboar e actualizar os salarios de 2021 conforme á táboa salarial provisional. Os atrasos que se devindicaron desde o 1 de xaneiro do 2019 ata decembro 2020 (1/1/2019-31/12/2019)-(1/1/2020-31/12/2020) serán aboados ao mes seguinte da firma do Convenio colectivo. Con independencia da orixe doutros conceptos económicos aboados nas empresas, os incrementos aquí pactados, incluídos os adicionais por supresión da antigüidade, garántese a súa aplicación a todas as persoas traballadoras e, non poderán ser obxecto de absorción e compensación nos salarios por baixo de 25.000 euros ano. Cláusula de revisión salarial á alza. Os anteriores incrementos serán no seu caso revisados anualmente segundo evolución oficial do IPC da forma seguinte: Se o IPC real do ano 2021 superase o 0,50 % procederase a unha revisión no exceso que xerará atrasos a partir do 01 de xaneiro de 2021 e quedará consolidado nas táboas definitivas de 2021 a efectos de cálculo dos salarios tanto provisionais como definitivos de 2022. Se o IPC real do ano 2022 superase o 1,50 % procederase a unha revisión no exceso que xerará atrasos a partir do 01 de xaneiro de 2022 e quedará consolidado nas táboas definitivas de 2022 a efectos de cálculo dos salarios tanto provisionais como definitivos de 2023. Se o IPC real do ano 2023 superase o 1,50 % procederase a unha revisión no exceso que xerará atrasos a partir do 01 de xaneiro de 2023 e quedará consolidado nas táboas definitivas de 2023 a efectos de cálculo dos salarios tanto provisionais como definitivos de 2024. Se o IPC real do ano 2024 superase o 1,75 % procederase a unha revisión no exceso que xerará atrasos a partir do 01 de xaneiro de 2024 e quedará consolidado nas táboas definitivas de 2024 a efectos de cálculo dos salarios tanto provisionais como definitivos de 2025. Se o IPC real do ano 2025 superase o 1,75 % procederase a unha revisión no exceso que xerará atrasos a partir do 01 de xaneiro de 2025 e quedará consolidado nas táboas definitivas de 2025 a efectos de cálculo dos salarios que se pacten para o ano 2026.	Artigo 10. Xornada laboral. 1. O número de horas ordinarias de traballo durante os anos de vixencia do Convenio será de 1760 horas, distribuídas entre 225 días dos 273 laborables ao ano, como máximo, en aplicación do disposto no número 2 deste artigo. 2. Os traballadores/as teñen dereito a un descanso semanal continuado de dous días ininterrompidos, sendo un destes o domingo e podendo cada empresa distribuír o traballo entre os seus empregados/as nos seis días da semana. 3. Á marxe do anterior, e sempre que a empresa acredite que concorren circunstancias excepcionais, imprevistas e/ou produtivas, debendo comunicalo á representación dos traballadores/as e aos traballadores/as afectados/as, respectivamente, cunha antelación mínima de 5 días naturais, poderase distribuír o traballo entre os seus empregados/as nos sete días da semana dentro dunha xornada semanal de 5 días, respectando sempre os dous días continuados de descanso semanal e do descanso mínimo diario e coas seguintes condicións: 1.º Que a xornada en domingo non supoña unha modificación substancial das condicións laborais da persoa traballadora, nese caso a empresa verase obrigada a iniciar o expediente legalmente habilitado para iso. 2.º Que previamente á fixación do domingo como día laborable na semana concreta, se soliciten persoas voluntarias para iso. Só no caso de que coas persoas voluntarias non se poida cubrir as necesidades da empresa para o traballo en domingo, e sempre que as persoas voluntarias non superen o número de horas extraordinarias legalmente previsto, a empresa poderá esixir a outras para a realización do traballo en domingo. 3.º A xornada laboral de domingo farase en xornada continuada e non superior a 8 horas. O número máximo de domingos laborables ao ano, non será superior a 14 domingos por cada persoa traballadora. 4.º As empresas xunto coa representación das persoas traballadoras evitarán que un traballador ou traballadora, realice os seus labores máis de dous domingos consecutivos. 5.º Todas as persoas traballadoras que deban realizar o seu labor en domingo, ademais de desfrutar do seu día compensatorio de descanso e salario correspondente a ese día de traballo, cobrarán por tal motivo un bonus extraordinario por ese concepto dun mínimo de 150 euros por día. A dita contía poderá ser superior por acordo das partes xa sexa este alcanzado con anterioridade ou posterioridade á publicación deste convenio. 6.º Os acordos anteriores á publicación deste convenio que se refiran ao traballo en domingo e que en cómputo global sexan superiores á cantidade mínima referenciada no parágrafo anterior só poderán ser substituídos por este, por pacto dos asinantes, comunicando tal decisión á comisión paritaria do convenio. 4. Dentro do concepto de traballo efectivo entenderanse comprendidos os tempos horarios empregados nas xornadas continuadas como descanso ("o bocadillo"), ou outras interrupcións, cando mediante normativa legal ou acordo entre partes ou pola propia organización de traballo, se entendan integradas na xornada diaria de traballo, xa sexan continuadas ou non. 5. Durante o período comprendido entre o 1 de xuño e o 30 de setembro o persoal administrativo e de laboratorio terá xornada continuada, que poderá realizarse pola mañá e/ou tarde, ou de forma rotativa de mañá e tarde, nese caso recoméndase o acordo entre as partes. 6. Preaviso con 5 días de antelación aos traballadores/as afectados/as, as empresas poderán ampliar ou reducir a xornada ordinaria en máis ou en menos dunha hora e ata límite de 30 días á alza e 30 días en menos, sempre e cando non se supere o tope legal, establecido en 9 horas ordinarias diarias. 7. Con todo, por acordo entre cada empresa e os/as representantes dos seus/súas traballadores/as, as horas anuais de traballo efectivo poderán distribuírse doutra forma, regular ou irregular, respectando, en todo caso, os períodos mínimos de descanso establecidos no Estatuto dos Traballadores que sexan de aplicación. 8. A persoa traballadora terá dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral, nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo ao que chegue co empresario/a respectando no seu caso, o previsto naquela. Dereito a estar dixitalmente desconectadas/os. Os traballadores/as teñen dereito a estar dixitalmente desconectados/as nos termos e modos que regule a normativa vixente e que en ausencia desta poderán ser obxecto de estudo pola Comisión paritaria. Sen prexuízo da flexibilidade horaria que se establece neste artigo, as empresas garantirán o rexistro diario da xornada, que deberá incluír o horario concreto de inicio e finalización da mesma e conservarán os rexistros das mesmas durante o prazo e nas condicións que en cada momento estableza a lexislación vixente. Todo iso de conformidade co establecido no núm. 9 do artigo 34 do Estatuto dos Traballadores.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
INDUSTRIAS LÁCTEAS E VOS SEUS DERIVADOS Código 99003175011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2021-2024 (BOE nº 144, 17/06/2022) Táboas salariais definitivas para o ano 2020 no BOE nº 168, 14/07/2022 Táboas salariais definitivas 2022 e provisionais 2023 no BOE nº 222, 16/09/2023 Táboas salariais definitivas 2023 e provisionais 2024 no BOE nº 77, 28/03/2024 Artigo 4. Ámbito temporal. Os efectos do presente Convenio rexerán durante o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2021 e o 31 de decembro de 2024, e entrará en vigor na data da súa firma con independencia da súa publicación no BOE, coas excepcións que se contemplan expresamente. Artigo 5. Denuncia. Non será precisa formalidade expresa algunha para entender denunciado entre as partes o presente convenio á data da súa expiración, é dicir o 31 de decembro do 2024. En consecuencia as partes asinantes do presente convenio quedan desde agora formalmente comprometidas a iniciar a negociación para o que o haxa de substituír dentro da primeira quincena de novembro do 2024. Con todo, e ata que non estea en vigor o novo Convenio Colectivo seguirá sendo de aplicación o presente. Manteranse as condicións económicas do último ano de vixencia sen variación ou subida algunha ata que non se negocien outras novas.	Na Acta de acordo das Táboas salariais definitivas 2023 e provisionais 2024 indican: Aprobación de táboas salariais definitivas para o ano 2023, e provisionais para 2024 Unha vez coñecido o IPC real para o ano 2023 (que se fixa un coeficiente do 3,1 %); e en cumprimento do establecido no artigo 24 do Convenio colectivo de industrias lácteas e os seus derivados (para os anos 2021 a 2024), convocouse a presente reunión para fixar, concretar e aprobar as táboas salariais definitivas para o ano 2023, que supoñen a aplicación dun incremento do 4,6 % (3,1 % ás táboas definitivas de 2022, máis o 1,5 % pendente de aplicación correspondente ao exercicio 2021). Polo anterior, as táboas salariais definitivas finalmente acordadas para o ano 2023 serán as que se teñan en conta para o cálculo das táboas provisionais para 2024. Polos asistentes apróbanse e asínanse en conformidade as táboas salariais definitivas do ano 2023, que se anexan á presente acta, e que pasarán a incorporarse ao anexo III do actual Convenio colectivo de industrias lácteas e os seus derivados. Segundo o disposto no propio convenio colectivo As empresas estarán obrigadas a pagar os atrasos, no seu caso, no prazo máximo de dous meses desde a publicación das táboas no «Boletín Oficial do Estado». Dito o anterior e en virtude da posible complexidade que puidese atoparse no cálculo dos atrasos correspondentes ao exercicio 2023 como consecuencia do 1,5 % aboadado nas táboas provisionais e correspondente á subida diferida do ano 2021, as partes veñen establecer o cálculo dos atrasos para aboar na porcentaxe do 1,5 %, por categoría, que se anexan á presente acta, e que pasarán a incorporarse ao anexo III do actual Convenio colectivo de industrias lácteas e os seus derivados. Así mesmo, e en relación coas táboas provisionais do ano 2024, en aplicación do disposto respecto diso no artigo 24 do convenio colectivo de referencia, fíxase, concreta e aproba a táboa salarial provisional para 2024 cunha subida do 1 %, a conta. Para o caso da categoría profesional de persoal de limpeza por imperativo legal véñse a aplicar a subida que corresponde para alcanzar o SMI para 2024. En virtude do anterior, e se no prazo de sete días ningunha das partes notificase erro no cálculo das novas táboas salariais ou calquera outra anomalía, consideraranse aprobadas e asinadas en conformidade as táboas salariais provisionais do ano 2024, que se anexan á presente acta, e que pasarán a incorporarse como anexo III do actual Convenio colectivo de industrias lácteas e os seus derivados. ... Artigo 24. Salario base e incremento salarial. Nas táboas anexas a este convenio (Anexo III) detallanse as retribucións que por este concepto corresponden a cada persoa traballadora conforme a súa categoría profesional e rendemento normal durante a xornada de traballo. Para o ano 2021 aplicarase unha subida do 3,5%, aboando os atrasos desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro nunha porcentaxe do 2,5%, unha vez detraído o 1% aboadado a conta. A diferenza porcentual entre o IPC real do ano 2021 e o 3,5% aboadado, quedará dividida ao 50%, dando lugar a unha variable que se levará ás táboas de 2022 e 2023 sen que compute para os efectos de aplicación da subida salarial pactada para os devanditos anos, nin para o tope pactado para o aboamento de atrasos. Para o ano 2022 incrementaranse provisionalmente as táboas salariais de 2021 nun 1%. Unha vez finalizado o ano 2022, se o IPC real dese ano superase o 1%, procederase a actualizar as táboas salariais na devandita porcentaxe (descontando o 1% aboadado a conta). O pago de atrasos farase ata un máximo do 2,5%. Adicionalmente as táboas provisionais quedarán incrementadas na porcentaxe do 50% da variable obtida por diferenzas da subida non implementada do IPC real de 2021, e o devandito incremento quedará consolidado para as táboas definitivas e non computará para o cálculo dos atrasos no seu caso. A diferenza porcentual co IPC de 2021 aplicará unicamente aos salarios por grupos e niveis, e non ao resto de conceptos recollidos no Anexo III. Para o ano 2023 incrementaranse provisionalmente as táboas salariais de 2022 nun 1%. Unha vez finalizado o ano 2023, se o IPC real dese ano superase o 1%, procederase a actualizar as táboas salariais na devandita porcentaxe (descontando o 1% aboadado a conta). O pago de atrasos farase ata un máximo do 2,5%. Adicionalmente as táboas provisionais quedarán incrementadas na porcentaxe do 50% da variable obtida por diferenzas da subida non implementada do IPC real de 2021, e o devandito incremento quedará consolidado para as táboas definitivas e non computará para o cálculo dos atrasos no seu caso. A diferenza porcentual co IPC de 2021 aplicará unicamente aos salarios por grupos e niveis, e non ao resto de conceptos recollidos no Anexo III. Para o ano 2024 incrementaranse provisionalmente as táboas salariais nun 1%. Unha vez finalizado o ano 2024, se o IPC real dese ano superase o 1%, procederase a actualizar as táboas salariais na devandita porcentaxe (descontando o 1% aboadado a conta). O pago de atrasos farase ata un máximo do 2,5%. Aos incrementos salariais pactados para cada anualidade de vixencia do Convenio Colectivo seranlle de aplicación as seguintes normas comúns: - O aboamento dos atrasos correspondentes a todos os exercicios realizarase no prazo máximo de dous meses desde a Publicación das Táboas Salariais no BOE. - En ningún caso haberá devolución dos salarios percibidos como incrementos provisionais, nin estes servirán de base para o cálculo das táboas definitivas do ano en curso nin do seguinte. - No caso de que nalgún dos anos de vixencia do Convenio Colectivo o IPC real resultase moi elevado en tipos parecidos aos que se produciron no 2021, calquera das partes poderá solicitar unha reunión da Comisión Negociadora con carácter de urxencia que haberá de producirse no prazo máximo de 15 días, para os efectos de adoptar os acordos necesarios para xestionar o impacto do IPC nas Táboas.	Artigo 16. Xornada de traballo. A xornada máxima de traballo en cómputo anual será de 1770 horas. Consideraranse como tempo de traballo efectivo os tres días de permiso retribuído por asuntos propios conforme aos termos previstos no artigo 22 do Convenio Colectivo. A distribución da xornada en cada empresa e/ou seccións das mesmas será pactada entre a representación legal das persoas traballadoras e a dirección. O sábado será día laborable, pero se as circunstancias e condicións de cada tarefa o permiten, a xornada distribuirase preferentemente de luns a venres. Todo iso sen prexuízo dos convenios, acordos ou pactos de empresa sobre a materia. Dentro do cómputo anual establecido ao principio do artigo, as empresas dispoñerán para a distribución irregular da xornada, de 120 horas anuais que poderán ser distribuídas libremente ao longo do ano, a fin de adaptarse ás necesidades da produción. As persoas traballadoras non poderán ser obrigadas, en aplicación desta distribución irregular da xornada, e salvo pacto individual ou colectivo en contrario, a prolongar a súa xornada ordinaria en máis de 2 horas diarias ou reducila en máis de 1 hora. Poderase facer uso desta distribución irregular, tanto ao principio como ao final da xornada ordinaria, obrigándose a empresa a comunicarlle a dita alteración con cinco días naturais de antelación mínima. Non obstante o anterior, cando a ampliación da xornada diaria en dúas horas supoña a realización dunha décima hora de traballo, deberá este extremo pactarse previamente coa representación legal das persoas traballadoras. Sempre que o permita o calendario laboral poderanse acumular as horas da devandita distribución irregular da xornada en xornadas de 8 horas, fixando o descanso compensatorio correspondente noutro día alternativo. Para a devandita acumulación, por distribución irregular de xornada, das primeiras 40 horas, non será necesario o acordo previo entre a empresa e a representación legal das persoas traballadoras, ou das propias persoas traballadoras de non existir tal representación. Para a acumulación do resto de horas, ata as 120 anuais, si será necesario o común acordo previo entre empresa e as persoas traballadoras ou os seus/súas representantes en caso de existir estes/as. Non poderá dispoñerse desta distribución irregular da xornada, nin das posibles acumulacións en xornadas de 8 horas, en domingos ou festivos. As horas de ampliación de xornada habitual derivadas da aplicación do tratamento anteriormente reflectido, non terán carácter de extraordinarias e descansaranse preferentemente acumulando xornadas completas, salvo pacto individual ou colectivo en contrario. Non obstante aquelas horas que como consecuencia da distribución irregular de xornada se realicen en sábado deberán aboarse naquelas empresas que así o teñan contemplado, incluíndo os importes establecidos para a xornada ordinaria en sábado. As empresas estarán obrigadas a rexistrar diariamente a xornada das persoas traballadoras, incluíndo o inicio e a finalización da xornada de traballo de cada persoa. Os devanditos rexistros deberán estar ao dispor das persoas traballadoras, da representación legal das persoas traballadoras e da Inspección de Traballo e Seguridade Social. As empresas conservarán os devanditos rexistros polo prazo de 4 anos. Artigo 17. Pausa bocadillo. As partes acordan que todo o persoal afectado polo presente Convenio en xornada continuada que exceda de seis horas, desfrutará de polo menos 20 minutos para bocadillo que se computará como xornada efectiva de traballo. Este tempo de bocadillo quedará absorbido e compensado polo tempo que por tal concepto xa veña desfrutando nas empresas con anterioridade á entrada en vigor do Convenio.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
LIMPEZA PÚBLICA, REGOS, RECOLLIDA, TRATAMENTO E ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, LIMPEZA E CONSERVACIÓN DA REDE DE SUMIDOIROS Código 99010035011996	Convenio colectivo	CONVENIO 29/06/2024 - 31/12/2028 (BOE nº 258, 25/10/2024) Artigo 9. Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa firma sen prexuízo da súa eficacia xeral a partir do día seguinte da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado" e terá unha vixencia ata o 31 de decembro de 2028. Denunciado o convenio, en tanto non se chegue a un acordo sobre o novo, entenderase que o contido íntegro do presente convenio prorrogase indefinidamente. Artigo 10. Denuncia e revisión. Calquera das partes lexitimadas do presente convenio poderá solicitar a outra a revisión do mesmo. A denuncia deberá facerse por escrito e cun mínimo dun mes e un máximo de seis meses de antelación ao vencemento do seu período de vixencia ou de calquera das súas prórrogas. Desta comunicación enviarase copia a efectos de rexistro á autoridade laboral competente. A parte que promova a negociación deberá presentar proposta concreta sobre os puntos e contido que comprenda a revisión solicitada. As partes reuniranse transcorrido un mes desde a recepción da proposta citada. En caso de non alcanzarse acordo entre empresarios/as e persoas traballadoras ou as súas respectivas organizacións representativas, as partes previa conformidade de cada unha delas poderán someterse aos acordos sobre solución autónoma de conflitos laborais vixentes (sistema extraxudicial) e en caso de desacordo poderán someterse a unha arbitrase que solucione o conflito.	Artigo 29. Sistema salarial e salario de cobertura de baleiros. 1. Sistema salarial. Considerarase salario a totalidade das percepcións económicas dos cadros de persoal, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos servizos laborais por conta aliea xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, ou os períodos de descanso computables como de traballo. Non terán a consideración de salarios as cantidades percibidas polo persoal en concepto de indemnizacións ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, as prestacións e indemnizacións da Seguridade Social e as indemnizacións correspondentes a traslados, suspensións ou despedimentos. Na determinación do réxime retributivo e na cuantificación deste non poderán establecerse diferenzas retributivas por razóns de sexo, debéndose velar en todo caso para que se cumpra co principio de igualdade de trato, o principio de transparencia retributiva e da prohibición de discriminación por razón de sexo en materia retributiva. O principio de igual retribución por traballo de igual valor nos termos establecidos no artigo 28.1 do Estatuto dos Traballadores e o seu desenvolvemento regulamentario establecido no Real Decreto-lei 6/2019 e o Real Decreto 902/2020, vincula a todas as empresas, independentemente do número de persoas traballadoras, e a todos os convenios e acordos colectivos de niveis de negociación inferiores. A) Percepcións salariais. Terán a condición de salario as seguintes percepcións económicas: A.1 Salario base: É aquela parte da retribución que se fixa atendendo exclusivamente á unidade de tempo. A.2 Complementos salariais: Son as cantidades que, no seu caso, deban engadirse ao salario base, atendendo a circunstancias distintas da unidade de tempo. Os complementos salariais poden ser: - Persoais. - De posto de traballo. - De cantidade ou calidade de traballo (pluses de actividade ou asistencia e as horas extraordinarias). - As cantidades que as empresas aboan libre e voluntariamente ao seu persoal. - Os pactados nos convenios colectivos que sexan de carácter cotizable á Seguridade Social. A.3 De vencemento superior ao mes: As pagas extraordinarias. A.4 As percepcións económicas que retribúen as vacacións, excepto os conceptos extrasalariais pactados que se aboan en vacacións e os períodos de descanso. B) Percepcións non salariais: B.1 As prestacións e indemnizacións da Seguridade Social. B.2 As indemnizacións ou suplidos por gastos que tivesen que ser realizados polo persoal como consecuencia da súa actividade laboral. B.3 As indemnizacións por cesamentos, desprazamentos, suspensións ou despedimentos. B.4 Os pactados nos convenios colectivos con carácter extrasalarial. 2. Salario de cobertura de baleiros. Para os centros de traballo que carezan, á data de publicación deste convenio, dunha regulación convencional específica onde se estableza a retribución salarial das persoas traballadoras, establécese un salario de cobertura de baleiros, en xornada ordinaria completa, equivalente ao Salario Mínimo Interprofesional vixente en cada momento incrementado en 5 puntos porcentuais. Este salario de cobertura de baleiros será de aplicación a partir do inicio de forma efectiva do servizo derivado de licitacións públicas ou privadas cuxo inicio do expediente de contratación se produza desde o día seguinte da publicación do presente convenio colectivo no «Boletín Oficial do Estado». Aqueles centros de traballo que contén cunha regulación convencional específica onde se estableza a retribución salarial das persoas traballadoras, rexeranse polo disposto na mesma durante a súa vixencia. Chegada a data da finalización da vixencia da devandita regulación convencional, se o salario de cobertura de baleiros fixado neste convenio fose superior á retribución pactada no mesmo en conceptos salariais, haberá de garantirse un complemento ata alcanzar a contía do devandito salario de cobertura de baleiros, a partir do inicio de forma efectiva do servizo derivado de licitacións públicas ou privadas cuxo inicio do expediente de contratación se produza desde o día seguinte da publicación do presente convenio colectivo no «Boletín Oficial do Estado».	Artigo 40. Xornada. A) Os convenios colectivos de ámbito inferior establecerán a xornada de traballo pactada e a súa distribución durante a súa vixencia. Cada empresa, previa negociación colectiva, poderá regular unha bolsa de horas de libre disposición acumulables entre si de ata 5 xornadas anuais infraccionables, con carácter recuperable, no período de tempo que así se determine e dirixida, de forma xustificada, á atención a medidas de conciliación para o coidado e atención de maiores de sesenta e cinco anos, discapacitados, en ambos os casos con grao de dependencia recoñecido e ata primeiro grao de consanguinidade ou afinidade e fillos menores de doce anos, nos termos que en cada caso se determine. Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso. Este período de descanso considerárase tempo de traballo efectivo cando así estea establecido ou se estableza en convenio colectivo ou contrato de traballo. B) Procedemento de rexistro horario. A empresa garantirá o rexistro diario da xornada das persoas traballadoras, que deberá incluír o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo. A tal fin, a empresa organizará o rexistro diario de xornada das persoas traballadoras a través de calquera sistema ou medio, en soporte papel ou telemático, tales como anotacións en papel debidamente asinado, aplicacións informáticas, tarxetas de identificación electrónica ou calquera outro medio ou soporte legalmente admisibles. Os devanditos medios deberán identificar de maneira suficiente os rexistros obrigatorios que correspondan á presenza das persoas traballadoras no centro de traballo, tendo en consideración as distintas modalidades posibles que teñan as empresas en relación co establecemento das distintas fórmulas de prestación do traballo, entre outras, horario fixo, xornada flexible, teletraballo, xornada parcial, xornada reducida, xornada partida, xornada continuada, xornada intensiva etc. O sistema utilizado respectará o dereito das persoas traballadoras, á súa intimidade, á protección de datos de carácter persoal e os dereitos dixitais conforme ao regulado na normativa vixente. Este sistema garantirá a fiabilidade e invariabilidade dos datos e unha xestión obxectiva, polo que deberá imposibilitar a manipulación, alteración ou creación posterior do rexistro e deberá facilitar o acceso da persoa traballadora á información almacenada. A empresa conservará os rexistros a que se refire este precepto durante catro anos e permanecarán ao dispor das persoas traballadoras, dos seus representantes legais e da Inspección de Traballo e Seguridade Social. As persoas traballadoras deberán facer uso dos medios postos ao dispor pola empresa a efectos de rexistro de xornada. O presente procedemento será de aplicación a condición de que non se establecese na empresa ou centro de traballo un procedemento propio de rexistro horario conforme ao disposto no artigo 34.9 do Estatuto dos Traballadores, nese caso aplicárase en todos os seus termos. Artigo 41. Horarios de traballo. Os horarios de cada centro de traballo deberán adaptarse ás súas necesidades operativas. Será facultade das empresas establecer horarios e substitucións, así como modificalos conforme ao procedemento legalmente establecido. Artigo 42. Excepcións á xornada ordinaria. Para o persoal que realice funcións de vixiante ou garda, exclusivamente, poderán computarse os períodos de tempo de traballo para regularizar as quendas en cómputo bisemanal. Se, a pesar diso, se produciuse un exceso de xornada, aboárase o devandito exceso a prorrata do valor da hora ordinaria ata un máximo dun terzo da xornada máxima bisemanal ordinaria aplicable ao devandito persoal. Mediante convenio ou pacto poderá establecerse outra forma de compensar tales excesos de xornada. Artigo 43. Prolongación da xornada. O traballo dos operarios/as con funcións de mantemento e reparación de instalacións ou maquinaria, necesarias para a continuación ou continuidade do proceso produtivo, así como do persoal que poña en marcha ou peche o traballo dos demais, poderá prolongarse polo tempo necesario, sen que o exceso sobre a xornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debendo aboarse a prorrata do valor da hora extraordinaria de traballo. Artigo 44. Traballo en domingos e festivos. Tendo os servizos obxecto do presente convenio xeral o carácter de públicos, cando teñan que prestarse en domingos e festivos por imperativos do servizo, poderá compensarse o traballo deses días establecendo un sistema de descansos compensatorios adaptado ás necesidades do servizo; salvo no caso do persoal contratado para traballar nestes días, que percibirá a retribución que legal ou convencionalmente corresponda. Considerárase festivo o día 3 de novembro, festividade de San Martín de Porres. No suposto de coincidir a festividade de San Martín de Porres en domingo, trasladarase a outro día dentro do mes en curso de mutuo acordo entre persoa traballadora e empresa, salvo para o persoal contratado especificamente para sábados, domingos e festivos. Artigo 45. Quenda de traballo. As empresas poderán establecer quendas de traballo por razóns técnicas, organizativas ou produtivas, salvo que impliquen modificacións substanciais de condicións de traballo, nese caso será preceptivo un período de negociacións cos representantes das persoas traballadoras, se os houber, non superior a trinta días. O resto de modificacións de quendas que se poidan realizar deberán tramitarse conforme ao disposto nos convenios colectivos sempre que supoñan modificacións substanciais de condicións de traballo por razóns técnicas, organizativas ou de produción. Mediante negociación colectiva poderase establecer calquera réxime de rotación de quendas. A través da dita negociación colectiva e nos seus propios termos poderanse implementar, en base ás circunstancias organizativas e produtivas dos centros de traballo, sistemas que favorezan a prioridade na elección de quenda de traballo das persoas traballadoras con discapacidade e daquelas que teñan ao seu cargo menores con discapacidade ou persoas con discapacidade ao seu cargo; todo iso, no ámbito e no contexto da realización de axustes razoables previstos no marco da Directiva 2000/78/CE do Consello, do 27 de novembro de 2000, relativa ao establecemento dun marco xeral para a igualdade de trato no emprego e a ocupación. Nas empresas en que se realice actividade laboral por equipos de traballo en réxime de quendas, os descansos entre xornada e o descanso semanal poderanse computar polos períodos que se pacten nos convenios colectivos. Nas empresas que teñan establecidos sistemas de quendas, o persoal vén obrigado a permanecer no seu posto de traballo ata a chegada do relevo. O tempo traballado durante a espera aboárase a prorrata do valor da hora extraordinaria de traballo, e non se computará como xornada extraordinaria.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
MATADOIROS DE AVES E COELLOS Código 99003395011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2019 - 2025 (BOE nº 10, 12/01/2022) Táboas salariais temporais para os anos 2021 e 2022 no BOE nº 131, 02/06/2022 Táboas salariais provisionais para o ano 2023 no BOE nº 83, 07/04/2023 (Corrección de erros no BOE nº 113, 12/05/2023) Táboas salariais definitivas provisionais do ano 2023 e as provisionais do ano 2024 no BOE nº 133, 01/06/2024 Artigo 5. Ámbito temporal. O presente convenio ten unha duración de sete anos, iniciando os seus efectos o día 1 de xaneiro de 2019 e finalizando o día 31 de decembro de 2025. O convenio colectivo entrará en vigor á data da súa firma polas partes con independencia da data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado". Con todo, os seus efectos económicos retrotraeranse, cando así proceda en función dos termos acordados no mesmo, ao 1 de xaneiro de 2019. O convenio prorrogarase tacitamente por sucesivos períodos anuais se ningunha das partes asinantes o denuncia ante a outra cunha antelación mínima de tres meses á data do seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas. Producida a denuncia o convenio manterá a súa vixencia ata que sexa substituído por outro. Con todo, dentro dos tres últimos meses de 2022 as partes poderán denunciar aquelas materias que non afecten as retribucións nin ao número de horas anuais pactadas, que se propoñan negociar, constituíndose para ese efecto a correspondente Comisión Negociadora, a cal terá un prazo máximo de duración dun ano.	Na acta de acordo das Táboas salariais definitivas provisionais do ano 2023 e as provisionais do ano 2024 publicada no BOE nº 133, 01/06/2024 indican: 4. Respecto dos salarios a aplicar con efectos do 1 de xaneiro de 2024 (ano 2024), pátase aboar cantidades a conta durante o ano 2024 e por iso se acorda elaborar as táboas provisionais do ano 2024 de acordo aos seguintes criterios: a. Incrementaranse provisionalmente a táboa Definitiva Provisional do ano 2023 que resulta do presente acordo cos seguintes incrementos sobre o salario base: 2,30 % + 2,6 % de compra de antigüidade, é dicir, un total de 4,90 %. O plus convenio incrementarase nun 2,30 % e o resto de conceptos nun 2,30 %. b. Unha vez aplicados os incrementos anteriores e ante a diverxencia interpretativa de como se debe pasar o plus convenio ao salario base acórdase aplicar o mesmo criterio que o pactado no acordo de data 7 de marzo de 2022 e deixar que as organizacións empresariais e/ou empresas expoñan a correspondente acción legal e/ou solución pactada coa representación legal a nivel de empresa que soluciónese esta cuestión. c. As partes fixan un prazo común máximo de 10 días naturais para poder elaborar de común acordo as táboas salariais de conformidade cos criterios pactados. Para a firma do presente acordo designase a unha persoa en representación de cada unha das Organizacións Sindicais e Empresariais comparecentes: - Por UGT: Sebastián Serena Expósito. - Por CCOO: Marco A. Pérez Martínez. - Por CIG: No comparece estando debidamente convocada. - Por AVIANZA: Jordi Monfort Ibieta. - Por AMACO: Arán Zaldivar. Táboas Salariais Definitivas Provisionais 2023 (S.B. 7,15 % + 2,6 %/Resto 7,15 %) ... Táboas Salariais Provisionais 2024 (S.B. 2,3 % + 2,6 %/Resto 2,3 %) ... Artigo 59. Disposicións transitorias. Primeira. Pago do convenio e dos atrasos. As retribucións establecidas no convenio colectivo serán aboadas a partir do mes seguinte á firma do mesmo, sen prexuízo da publicación no BOE e os atrasos que se devindicaron desde o 1 de xaneiro de 2019 serán aboados dentro dos dous meses seguintes á firma do convenio colectivo. Segunda. Os incrementos salariais serán os seguintes: Desde o 1 de xaneiro de 2019 ata o 31 de decembro de 2019, as Táboas salariais do 2018 incrementaranse no 1,5%. Anéxase a Táboa correspondente, que ten carácter definitivo, efectuándose o pago dos atrasos correspondentes nos termos establecidos neste acordo. Desde o 1 de xaneiro de 2020 ata o 31 de decembro de 2020, as Táboas salariais do ano 2019 incrementaranse de forma provisional no 0,50%. Anéxase a Táboa correspondente. Desde o 1 de xaneiro de 2021 ata o 31 de decembro de 2021, as Táboas salariais do ano 2020 incrementaranse de forma definitiva no 0,50%. Desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2022, as Táboas salariais do ano 2021 incrementaranse de forma provisional no 1,65%. Desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2023, as Táboas salariais do ano 2022 incrementaranse de forma definitiva no 1,65%. Desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2024, as Táboas salariais do ano 2023 incrementaranse de forma provisional no 2,30%. Desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2025, as Táboas salariais do ano 2024 incrementaranse de forma definitiva no 2,30%. Terceira. Revisión Salarial. a) Se a suma dos IPC reais dos anos 2020 e 2021 superase o 0,50% procederá unha revisión no exceso que xerará atrasos a partir do 1 de xaneiro de 2021 e quedará consolidado nas táboas definitivas de 2021. b) Se a suma dos IPC reais dos anos 2022 e 2023 superase o 1,65%, procederá unha revisión no exceso que xerará atrasos a partir do 1 de xaneiro de 2023 e quedará consolidado nas táboas definitivas de 2023. c) Se a suma dos IPC reais de 2024 e 2025 superase o 2,30% procederá unha revisión no exceso que xerará atrasos a partir do 1 de xaneiro de 2025 e quedará consolidado nas táboas definitivas de 2025. Cuarta. A partir do 01-01-2021 todas as referencias do texto deste convenio Colectivo ao complemento persoal de antigüidade, incluídas as referidas ao cálculo de conceptos salariais (pagas extras, plus nocturnidade, plus de penosidade e horas extraordinarias) pasarán a denominarse automaticamente antigüidade consolidada. Así mesmo, naquelas empresas que tivesen implantado un sistema de incentivos, non aplicarán ata o 31 de decembro do 2025 no prezo punto prima os incrementos do 2,6% derivados da compensación pola supresión da antigüidade. Quinta. Plus de convenio. Mentres se produce a integración do plus de convenio no salario base a xaneiro de 2025, estarase ao previsto no artigo 29.	Artigo 14. Xornada laboral. A xornada laboral, será a seguinte: 2019, 2020 2021 e 2022: 1780 horas anuais de traballo efectivo; 2023: 1778 horas anuais de traballo efectivo; e a partir do 1 de xaneiro de 2024: 1776 horas anuais de traballo efectivo. Repartidas en xornadas de cinco días semanais, salvo festivos entre semana, con dous días de descanso á semana, un deles domingo, podendo optar a empresa entre o sábado ou luns, á súa conveniencia, para determinar o outro descanso, sendo este día de común disfrute para todos os traballadores/as da cadea de sacrificio do matadoiro. Nas xornadas continuadas o tempo de presenza será ampliado en quince minutos ou máis por día para tomar o bocadillo. No caso de que exista un festivo entre semana, este será disfrutado polos traballadores/as e naquelas empresas nas que por motivos organizativos non permitan o segundo día de descanso, dentro da semana ou da semana anterior (sábado) ou posterior (luns), este será retribuído como horas extraordinarias a teor do disposto no artigo 16 do presente Convenio, disfrutándose do descanso alternativo nun período máximo de catorce días. Exceptúase do réxime de semana de cinco días de traballo efectivo ao persoal de transporte (a tales efectos non se entenderán incluídos na excepción aos condutores/as-repartidores/as e os seus auxiliares), mantemento (oficios varios) e vixilancia. Dentro da xornada establecida en cinco días/semana poderá producirse a distribución irregular da xornada a tempo completo, atendendo aos seguintes criterios: a xornada máxima diaria será de 9 horas ordinarias de traballo efectivo; a mínima diaria será de 6 horas; e a porcentaxe máxima da bolsa de horas para a distribución irregular será do oito (8%) por cento da xornada anual. Por acordo cos/as representantes legais dos traballadores/as poderá establecerse calquera outro sistema de organización e distribución da xornada de cinco días, distinto do aquí regulado. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria o traballador/a se atope no seu posto de traballo. Os traballadores/as teñen dereito a estar dixitalmente desconectados, a non contestar correos nin a recibir chamadas fóra das horas de traballo a fin de que quede garantido o seu dereito ao descanso, permisos e vacacións, así como á súa intimidade persoal e familiar. Sen prexuízo da flexibilidade horaria que se establece neste artigo, as empresas garantirán o rexistro diario da xornada, que deberá incluír o horario concreto de inicio e finalización da mesma e conservarán os rexistros das mesmas durante o prazo e nas condicións que en cada momento estableza a lexislación vixente, todo iso de conformidade co establecido no núm. 9 do artigo 34 do Estatuto dos Traballadores. Artigo 15. Control de presenza. As horas sinaladas nos horarios de traballo como de comezo da xornada deberán ser en condicións de realizar o traballo efectivo, é dicir, con roupas, ferramentas e demais útiles, e no posto de traballo. Da mesma maneira procederase ao final da xornada. Enténdese que o tempo necesario para recoller e limpar as ferramentas, así como o mandil ou delantal, é tempo de traballo efectivo. Ao persoal que inicie e finalice o proceso produtivo e supere o tempo de presenza do resto dos/as traballadores/as do centro aboaráselle este exceso como horas extraordinarias. Todo iso sen prexuízo do establecido no artigo 7.2 do Real Decreto 664/1997, do 12 de maio, en cuxa virtude terá dereito a dez minutos para o seu aseo persoal antes da comida ou, no seu caso, do tempo de descanso por "bocadillo" e outros dez minutos antes de abandonar o traballo, de modo exclusivo, o persoal que realice as funcións que se relatan a continuación: Carga, descarga e colgue de aves vivas. Matarife. Repasador de plumas. Volteo ou transferencia de cadea antes da lavadora. Apertura de cloacas. Extracción de intestinos. Extracción de fígados ou, no seu caso, feles. Quedan, por tanto, excluídos do disfrute do tempo de descanso para aseo persoal: Os/as administrativos/as, vendedores/as e persoal de sala de despezamento, o persoal de transporte e repartición, e todo o persoal que non interveña nas operacións seguintes: carga, descarga e colgue de aves vivas, matarife, repasador de plumas, volteo ou transferencia de cadea antes da lavadora, apertura de cloacas, extracción de intestinos, fígados e, no seu caso, fel. En ningún caso poderá empregarse o tempo concedido polo artigo 7.2 do Real Decreto 664/1997, citado, noutras tarefas diferentes ao aseo persoal, nin poderá ser substituído por compensación económica. A alusión a aves deberá facerse extensiva aos coellos naqueles matadoiros que se dediquen ao seu sacrificio. En todo caso respectaranse as resolucións ou sentenzas recaídas nos procedementos iniciados con anterioridade ao día 20 de decembro de 1988.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
PERFUMERÍA E AFÍNS Código 99004015011984	Revisión Salarial	CONVENIO 2022-2025 (BOE nº 22, 26/01/2023) Táboas salariais 2024 e 2025 publicadas no BOE nº 85, 06/04/2024 Artigo 4. Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor a partir da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", e en calquera caso aos trinta días da súa firma, e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2025. Os seus efectos económicos retrotraeranse, no seu caso, para o primeiro ano de vixencia ao 1 de xaneiro de 2022, para o segundo ano de vixencia ao 1 de xaneiro de 2023, para o terceiro ano ao 1 de xaneiro de 2024 e para o cuarto ano ao 1 de xaneiro de 2025. Ambas as partes comprométese a denunciar o convenio con dous meses de antelación á finalización da súa vixencia. O inicio da negociación dun novo convenio levarase a efecto nos quince días seguintes á data en que expire a vixencia do anterior. No caso de imposibilidade de acordo no seo da comisión negociadora, transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acordase un novo convenio, as partes aceptan someterse aos procedementos de mediación previstos nos acordos interconfederales de ámbito estatal (ASAC). Así mesmo, sempre que exista pacto expreso, previo ou coetáneo, as partes someteranse aos procedementos de arbitrxaxe regulados polos devanditos acordos interprofesionais, nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia xurídica que os convenios colectivos e só será recorrible conforme ao procedemento e en base aos motivos establecidos legalmente. Sen prexuízo do desenvolvemento dos citados procedementos, en defecto de pacto, cando transcorrese o proceso de negociación sen alcanzarse un acordo, manterase a vixencia do convenio colectivo.	Na acta de acordo das táboas salariais para 2024 e 2025 indican: Na devandita reunión déixase constancia de que o sumatorio da taxa de variación anual do IPC ao 31 de decembro de 2022 e 2023 deu como resultado un 8,8 % (+5.7 % en decembro 2022 e +3.1 % en decembro 2023) inferior ao 9,5 % de incremento salarial pactado no convenio para os devanditos exercicios, segundo resulta do artigo 35 do convenio, o que supón que non deba procederse á aplicación do previsto no primeiro parágrafo do artigo 38 do convenio («Cláusula de actualización salarial»), en virtude do cal: «No caso de que o sumatorio da taxa de variación anual do IPC ao 31 de decembro de 2022 e 2023, publicados polo Instituto Nacional de Estatística, resultase superior ao 9,5 %, procederase a efectuar, tan pronto se constate oficialmente a dita circunstancia, unha actualización á alza das táboas de SMG (artigo 36) vixentes ao 31 de decembro de 2023 do exceso respecto ao 9,5 % para a súa aplicación con efectos 1 de xaneiro de 2024, naquelas empresas que non teñan convenio propio, ata un tope máximo de 5 puntos. En ningún caso a dita actualización se aplicará con efectos retroactivos aos anos 2022 e 2023.» En consecuencia, ao non resultar de aplicación a cláusula de actualización salarial conforme ao previsto no artigo 38 do convenio, á hora de determinar as Táboas do Salario Mínimo Garantido (SMG) correspondentes aos anos 2024 e 2025, estarase á aplicación dos incrementos salariais do 3 % e do 3 % pactados respectivamente para cada un deses anos no artigo 35 do convenio («Incrementos para os anos 2022, 2023, 2024 e 2025»), quedando as táboas actualizadas do SMG para 2024 e 2025 cos seguintes valores: ... Artigo 35. Incrementos para os anos 2022, 2023, 2024, e 2025. Establécese un incremento do 5 % para o ano 2022, do 4,5 % para o ano 2023, do 3% para o ano 2024 e do 3 % para o ano 2025, a aplicar sobre as táboas do SMG do artigo 36, unha vez actualizadas segundo o previsto no artigo 38 do convenio. Calendario de execución. No prazo de 30 días, a partir da firma do presente convenio, as empresas aplicarán a revisión dos importes dos Salarios Mínimos Garantidos correspondentes ao ano 2022. En canto aos anos 2023, 2024 e 2025, as empresas realizarán o cálculo dos importes dos salarios mínimos garantidos no prazo máximo de 60 días a contar desde o día 31 de decembro do ano anterior. Artigo 38. Cláusula de actualización salarial. No caso de que o sumatorio da taxa de variación anual do IPC ao 31 de decembro de 2022 e 2023, publicados polo Instituto Nacional de Estatística, resultase superior ao 9,5 %, procederase a efectuar, tan pronto se constate oficialmente a dita circunstancia, unha actualización á alza das táboas de SMG (artigo 36) vixentes ao 31 de decembro de 2023 do exceso respecto ao 9,5 % para a súa aplicación con efectos 1 de xaneiro de 2024, naquelas empresas que non teñan convenio propio, ata un tope máximo de 5 puntos. En ningún caso a dita actualización se aplicará con efectos retroactivos aos anos 2022 e 2023. Así mesmo, no caso de que o sumatorio da taxa de variación anual do IPC ao 31 de decembro de 2024 e 2025, publicados polo Instituto Nacional de Estatística, resultase superior ao 6%, procederase a efectuar, tan pronto se constate oficialmente a dita circunstancia, unha actualización á alza das táboas de SMG (artigo 36) vixentes ao 31 de decembro de 2025 do exceso respecto ao 6% para a súa aplicación con efectos 1 de xaneiro de 2026, naquelas empresas que non teñan convenio propio. En ningún caso a dita actualización se aplicará con efectos retroactivos aos anos 2024 e 2025. No caso de que o sumatorio da taxa de variación anual do IPC ao 31 de decembro de 2024 e 2025, respectivamente, publicados polo Instituto Nacional de Estatística resultase inferior ao 6 %, o devandito diferencial negativo respecto ao incremento do 6% terase en consideración para a negociación do incremento do seguinte convenio. Disposición adicional terceira. Garantía retroactiva dos incrementos salariais. Os incrementos económicos, fixados para cada ano, sono con efectos retroactivos ao un de xaneiro para todas as persoas traballadoras en alta durante a vixencia do convenio afectadas polo mesmo, e para todo o período en que, cada ano, estiveran en activo na empresa, aínda cando a determinación das porcentaxes a aplicar se efectúe con posterioridade á extinción da súa relación laboral.	Artigo 43. Xornada de traballo. Calendario laboral. As persoas traballadoras afectadas polo presente convenio terán unha xornada laboral máxima anual de 1720 horas de traballo efectivo para os anos 2022, 2023, 2024 e 2025. A xornada laboral máxima anual poderá flexibilizarse ou adaptarse en función das necesidades de traballo da empresa. A aplicación práctica a nivel de centro de traballo desta flexibilización ou adaptación levarase a cabo de acordo coa representación legal das persoas traballadoras ou coas propias persoas traballadoras onde non haxa representación das mesmas, sempre dentro dos límites establecidos pola lexislación vixente. Igualmente, as persoas traballadoras afectadas por este convenio terán dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral, podendo establecerse, nos departamentos, divisións ou centros onde fose posible, un horario flexible de entrada e saída. Para a súa concreción será necesario a previa petición da persoa traballadora e a existencia dun acordo expreso coa empresa. No prazo dun mes, a partir da publicación do calendario oficial no "Boletín Oficial do Estado" ou boletíns oficiais que en cada caso correspondan, as empresas sinalarán con intervención da representación legal das persoas traballadoras, o calendario laboral para o ano seguinte. O devandito calendario deberá incluír os horarios, as festas nacionais, autonómicas e locais, así como o cuadrante horario onde existan quendas rotativas e o período dentro do que se fixarán as datas de vacacións, así como os descansos. O calendario laboral estará exposto durante todo o ano. Na elaboración do calendario anual, poderá establecerse de mutuo acordo, unha distribución irregular da xornada, de modo que en determinados períodos do ano a xornada ordinaria pode ser superior a 9 horas diarias. Para o colectivo de persoas traballadoras que teñen como labor fundamental tarefas de venda de produtos en establecementos comerciais, a xornada anual distribuirase de tal forma que, ademais das festas oficiais que en cada caso correspondan, se poida desfrutar de, polo menos, catro días hábiles, previo acordo coa empresa sobre as datas de desfrute dos mesmos. Se o calendario da empresa prevé un número de días hábiles non traballados por encima dos 4 citados no parágrafo anterior, para os que excedan dos mesmos, a empresa atenderá as peticións de datas solicitadas sempre que as necesidades do servizo o permitan, non o pediran dúas persoas á vez que ocupen o mesmo posto en distintas quendas e non coincidan cos días de maior actividade comercial. Nos supostos de xornada partida, o período de descanso para comida, salvo pacto expreso coa persoa traballadora e coa intervención da representación legal das persoas traballadoras, non poderá exceder de 2 horas. Para conseguir o cumprimento efectivo da xornada anual e a súa aplicación diaria, naquelas seccións, departamentos e áreas de traballo, que, por motivos de organización, determinadas persoas traballadoras teñan que prolongar a súa xornada a iniciativa da empresa e con expresa autorización da mesma, esta e as persoas traballadoras afectadas de común acordo regularán as normas, límites e formas de compensación e da súa utilización. O tempo de descanso (bocadillo) será considerado tempo de traballo efectivo, alí onde estea establecido mediante pacto ou acordo expreso.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																																								
PRENSA DIARIA Código 99013745012001	Convenio colectivo	CONVENIO 2023-2025 (BOE nº 148, 19/06/2024_ Corrección de erros no BOE nº 163, 06/07/2024) Artigo 4. Vixencia e concorrencia. I. O presente convenio colectivo entrará en vigor o día seguinte da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", mantendo a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2025, aplicando os seus efectos económicos de forma retroactiva ao 1 de xaneiro de 2023. II. O presente convenio colectivo de conformidade co establecido nos artigos 83.2 e 84.4 do ET, articula a negociación colectiva no Sector de Prensa Diaria a través da estrutura negociadora seguinte: a) Ámbito estatal: O presente convenio colectivo estatal. b) Ámbito de empresa ou centro de traballo. Son materias de competencia exclusiva reservadas ao ámbito estatal de negociación, as establecidas ao amparo do disposto no artigo 84.4 ET. III. Os atrasos que se xeraron desde o 1 de xaneiro de 2023 serán aboados no mes seguinte á publicación do convenio no BOE. Artigo 5. Denuncia e prórroga. I. O presente convenio colectivo considerarase prorrogado por un ano máis, e así sucesivamente se por calquera das partes non se denunciase fidedignamente o mesmo cunha antelación mínima de dous meses antes da data de vencemento ou do vencemento de calquera das súas prórrogas. II. Denunciado o convenio colectivo por calquera das partes, e constituída a Mesa de Negociación no prazo dun mes, permanecerá en vigor tanto o seu contido normativo como obrigacional durante un ano, período a partir do cal se manterán vixentes unicamente o contido normativo ata a firma de novo convenio colectivo, debendo someterse as partes ao procedemento de mediación regulado no artigo 86.4 ET.	Incremento salarial 2024 calculado: 2% Artigo 33. Estrutura salarial. As retribucións das persoas traballadoras incluídas no ámbito persoal do presente convenio colectivo estarán constituídas polo Salario Mínimo de Grupo e os complementos do mesmo que lles sexan de aplicación. Artigo 34. Salarios Mínimos/Ano de Grupo. I. O Salario Mínimo de Grupo (SMG) estará composto pola totalidade dos conceptos retributivos a percibir polas persoas traballadoras de cada empresa, en actividade normal ou habitual, así como daqueles complementos de carácter persoal necesarios para alcanzar a devandita contía. O SMG enténdese distribuído entre as 15 pagas (12 ordinarias e tres extraordinarias) que con carácter xeral se establecen neste convenio. II. Os complementos de postos e os de maior cantidade e calidade no traballo non se incluírán para os efectos de cómputo do SMG. III. Para calcular os distintos conceptos salariais que neste convenio colectivo viran en torno ao salario hora as empresas deberán seguir a seguinte fórmula: <i>SMG/Xornada anual de traballo efectivo</i> IV. Os salarios mínimos de Grupo para os anos de vixencia do convenio serán os seguintes: <table> <tr> <th colspan="5">SMG anual</th></tr> <tr> <th>Grupos</th><th>2023_ Euros</th><th>2024_ Euros</th><th>2025_ Euros</th><th></th></tr> <tr> <td>1</td><td>28.807,46</td><td>29.383,61</td><td>30.265,12</td><td></td></tr> <tr> <td>2</td><td>25.367,85</td><td>25.875,21</td><td>26.651,46</td><td></td></tr> <tr> <td>3</td><td>22.334,04</td><td>22.780,72</td><td>23.464,14</td><td></td></tr> <tr> <td>4</td><td>19.469,95</td><td>19.859,34</td><td>20.455,13</td><td></td></tr> <tr> <td>5</td><td>16.444,53</td><td>16.773,42</td><td>17.276,62</td><td></td></tr> <tr> <td>6</td><td>15.120</td><td>15.876</td><td>16.352,19</td><td></td></tr> </table> Os atrasos que puidesen derivarse da actualización do Salario Mínimo Grupo (SMG) aboaranse no mes seguinte á publicación do convenio no BOE.	SMG anual					Grupos	2023_ Euros	2024_ Euros	2025_ Euros		1	28.807,46	29.383,61	30.265,12		2	25.367,85	25.875,21	26.651,46		3	22.334,04	22.780,72	23.464,14		4	19.469,95	19.859,34	20.455,13		5	16.444,53	16.773,42	17.276,62		6	15.120	15.876	16.352,19		CAPÍTULO VI. Tempo de traballo e descanso Artigo 26. a) Xornada. I. A xornada máxima anual durante a vixencia do presente convenio queda establecida en 1687,5 horas que poderán ser distribuídas de forma irregular de luns a domingo. No suposto de distribución irregular, a xornada mínima diaria dunha persoa traballadora a tempo completo non poderá ser inferior a cinco horas. O cómputo da xornada realizarase de conformidade co establecido no artigo 34.5 do Estatuto dos Traballadores, respectando os descansos legalmente establecidos. II. Cando existan probadas razóns técnicas, organizativas, ou produtivas que requiran maior presenza das persoas traballadoras no posto de traballo, as empresas poderán establecer, previa comunicación, discusión e acordo cos/as representantes legais das persoas traballadoras, de conformidade co artigo 34.3 do Estatuto dos Traballadores, a superación do tope máximo de nove horas, respectando os descansos mínimos contemplados entre xornadas na Lei. Para estes efectos e sempre que fose posible farase constar a duración de tal medida. III. As direccións das empresas e as representacións legais das persoas traballadoras reuniranse cuadrimestralmente para os efectos de proceder ao control da xornada irregular pactada. b) Descanso semanal. I. Todas as persoas traballadoras do sector de Prensa Diaria, desfrutarán dun descanso de dous días semanais ininterrompidos, sen prexuízo doutros posibles sistemas de descanso xa establecidos por necesidades da produción, respectándose, en todo caso, a xornada máxima anual contemplada no apartado a) deste artigo. Por acordo entre empresa e persoa traballadora, en ciclos de dúas semanas, poderase reservar un día para acumular e ser desfrutado noutro período. II. O descanso semanal poderá ser rotativo de luns a domingo, ambos inclusive para todo o persoal, sen prexuízo do establecido no artigo 28.1 respecto ao persoal de redacción. A distribución da xornada, de conformidade co establecido no parágrafo seguinte farase de tal forma que polo menos unha vez cada catro semanas, o descanso semanal ao que se fai referencia neste artigo coincida con sábado e domingo. III. Excepcionalmente, as empresas poderán variar o sistema de descansos ao que se fai referencia nos dous apartados anteriores, previa comunicación do mesmo á representación legal das persoas traballadoras daquelas empresas que deban levar a cabo esta medida, na que constará a duración de tal excepcionalidade. IV. O preaviso no caso de alteración do sistema de descanso deberá ser comunicado ao persoal afectado con polo menos tres días de antelación. V. O día de descanso alterado de conformidade co establecido no parágrafo III deste artigo, deberá ser compensado con día e medio, dentro das dúas semanas anteriores ou posteriores á alteración. VI. O día de descanso alterado poderá ser engadido, cando as necesidades produtivas e organizativas o permitan, a outro dos correspondentes ás dúas semanas anteriores ou posteriores á modificación do sistema de descansos. VII. Así mesmo, o día de descanso poderase acumular, se iso for posible ás vacacións de conformidade co establecido no artigo 31 deste convenio colectivo. Para iso, será requisito necesario o respecto aos prazos establecidos nos parágrafos precedentes. Artigo 27. Calendario. I. Durante os dous meses anteriores á finalización de cada ano natural as empresas afectadas polo presente convenio colectivo elaborarán o calendario laboral do ano seguinte, a efectos do cal os/as representantes das persoas traballadoras emitirán informe previo ás direccións acerca da súa postura respecto ao calendario. O devandito calendario expoñerase no centro de traballo correspondente durante todo o ano natural. II. Os calendarios incluírán o disfrute das festas (nacionais, autonómicas e locais) e as datas de disfrute das vacacións. Artigo 28. Horario de traballo. I. Ao non permitir a natureza da actividade xornalística determinar un horario ríxido de traballo, cada integrante da redacción das empresas aludidas no artigo 1 do presente convenio terá asignado un horario básico, de conformidade co contemplado no artigo 26. b) II, que é aquel no que normalmente prestan os seus servizos. II. Os/as responsables das seccións das que se compoñen cada unha das redaccións dos diarios, cumprindo sempre as instrucións dadas polas direccións das empresas e consultado o cadro de persoal asignado á sección, distribuirán a sinalización de horarios, repartición de tarefas e controis de asistencia. III. Aquelas persoas traballadoras que teñan recoñecida a libre disposición, ademais dos labores que teñen asignados, estarán ao dispor das direccións das redaccións das empresas, que apliquen o presente convenio para cubrir aquelas necesidades informativas de carácter extraordinario ou eventual, en todo caso respectando sempre os descansos mínimos entre xornadas do artigo 34.3 do Estatuto dos Traballadores. A libre disposición a que se fai referencia neste artigo aboaranse na forma que veña realizando nas empresas. Artigo 29. Verificación e control. I. Todo o persoal incluído no ámbito deste convenio colectivo deberá someterse aos sistemas de control de asistencia que as direccións das empresas en cada momento estimen máis adecuados. II. En calquera caso, as empresas informarán á representación legal das persoas traballadoras dos sistemas de control de asistencia que teñan implantados, así como a súa posible modificación. III. As empresas deberán de establecer igualmente, sistemas de verificación e control efectivos da xornada e horario de traballo, informando periodicamente os prazos que se acorde nas empresas aos/as representantes das persoas traballadoras, da implantación dos devanditos sistemas de control e dos seus resultados.
SMG anual																																												
Grupos	2023_ Euros	2024_ Euros	2025_ Euros																																									
1	28.807,46	29.383,61	30.265,12																																									
2	25.367,85	25.875,21	26.651,46																																									
3	22.334,04	22.780,72	23.464,14																																									
4	19.469,95	19.859,34	20.455,13																																									
5	16.444,53	16.773,42	17.276,62																																									
6	15.120	15.876	16.352,19																																									

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
RECUPERACIÓN E RECICLADO DE RESIDUOS E MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS Código 99004345011982	Revisión Salarial	CONVENIO 2022-2024 (BOE nº 177, 25/07/2022 - Corrección de erros no BOE nº 192, 11/08/2022) Táboa salarial 2023 publicada no BOE nº 68, 21/03/2023 Táboa salarial 2024 publicada no BOE nº 87, 09/04/2024 Artigo 5. Vixencia e denuncia. O presente convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2022, con independencia da data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro do 2024, quedando prorrogado integramente ata que a comisión negociadora designada acorde a súa substitución por outro convenio de igual natureza. Considerarase prorrogado tacitamente en todos os seus termos, salvo que medie denuncia efectuada por algunha das partes cunha antelación mínima dun mes previos á finalización da súa vixencia inicial ou calquera das súas prorrogas. O escrito de denuncia efectuarase mediante comunicación escrita á outra parte, na que deben figurar aqueles aspectos do convenio que se pretende negociar, sen que iso impida que se negocien outros que non aparezan no devandito escrito. No prazo dun mes a partir da recepción da comunicación do escrito de denuncia constituirase a comisión negociadora. Denunciado o convenio e mentres non se alcance acordo, o contido íntegro do convenio considerarase prorrogado en todos os seus termos.	Na acta de acordo da táboa salarial para 2024 indican: Ábrese a reunión e expónse que segundo os datos de PIB e IPC do 4.º trimestre publicados por parte do INE a variación do PIB do ano 2023 é inferior ao 4 % (2 %) e o IPC de 2023 é inferior ao 4 % (3,1 %). En aplicación dos acordos adoptados no artigo 12 do Convenio Colectivo non procede aplicar un incremento adicional do 0,25 % aos conceptos retributivos correspondentes ao ano 2024. Debido ao incremento do salario mínimo interprofesional que se estableceu para o ano 2024 en 1.134 euros/mes, isto implicará que a contía de salario mínimo anual para 14 pagas en 2024 sexa de 15.876 euros. Ao haber 3 postos de traballo cuxo salario anual recollido nas táboas é inferior ao SMI, axústanse as táboas salariais para incrementar as cantidades das categorías Auxiliar administrativo; Peón/a, e Limpeza traballadores cuxo salario total anual estea por baixo do Salario Mínimo Interprofesional anual establecido no Real Decreto 145/2024. O importe das diversas partidas económicas para 2024 mantense sen modificacións respecto ás publicadas en 2023, para mellor comprensión enúncianse a continuación. A táboa salarial para 2024 anéxase como anexo. ... Artigo 12. Soldos e remuneracións. Os soldos e remuneracións de todas as clases establecidas no presente convenio teñen o carácter de mínimos. Para o ano 2022, establécese un incremento salarial do 3,00 % en todos os conceptos retributivos, con carácter retroactivo e co aboamento dos correspondentes atrasos desde o 1 de xaneiro de 2022. Para o ano 2023, establécese un incremento salarial do 3,00 %, en todos os conceptos retributivos. Para o ano 2024, establécese un incremento salarial do 3,00 %, en todos os conceptos retributivos. En febreiro de 2023 as partes asinantes deberán reunirse para revisar a táboa correspondente ao ano 2023. Se o incremento do IPC do ano inmediatamente anterior é superior ao 2 % e o PIB a prezos constantes do ano inmediatamente anterior é superior ao 2 % Incrementarase a porcentaxe pactada de acordo ao IPC real cun máximo do 0,25 %. En febreiro de 2024 as partes asinantes deberán reunirse para revisar a táboa correspondente ao ano 2024. Se o incremento do IPC do ano inmediatamente anterior é superior ao 4 % e o PIB a prezos constantes do ano inmediatamente anterior é superior ao 4 % Incrementarase a porcentaxe pactada de acordo ao IPC real cun máximo do 0,25 %.	Artigo 16. Xornada laboral. A xornada laboral será de mil setecentas setenta e seis horas anuais.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
SECTOR DE RADIODIFUSIÓN COMERCIAL SONORA Código 99100095012012	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2026 (BOE nº 294, 06/12/2024) Artigo 4. Vixencia, prórroga e concorrencia. I. O presente convenio será de aplicación desde o 1 de xaneiro de 2024 e estenderá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2026. II. Considerarase prorrogado automaticamente nos seus propios termos por anos sucesivos se non é denunciado por calquera das partes antes do último mes da súa vixencia. III. Unha vez denunciado, permanecerá vixente o seu contido normativo, así como as obrigacións derivadas do mesmo, ata que sexan substituídas por outro convenio. Artigo 5. Denuncia do convenio. A denuncia do presente convenio haberá de realizarse antes de que comece o último mes de vixencia. Haberá de formalizarse por escrito de acordo coa lexislación vixente. Estarán lexitimados para formular a denuncia as mesmas representacións que o estean para negocialo, de acordo co artigo 87.2 do ET. A negociación do mesmo tras a súa denuncia iniciárase na data que ambas as partes acorden, debéndose de constituír a mesa de negociación dentro dos tres meses seguintes á súa denuncia. De non alcanzarse acordo no transcurso dos catorce meses seguinte á perda de vixencia do convenio, as partes acordan o sometemento do mesmo aos procedementos previstos na disposición adicional primeira do presente convenio colectivo.	Artigo 33. Incrementos salariais. I. Os incrementos salariais para os anos de vixencia do presente convenio colectivo, son os que aparecen reflectidos na táboa que contén o artigo 30.I deste convenio. II. Inaplicación do incremento pactado: con independencia e sen prexuízo do contido do artigo 82.3 do estatuto das persoas traballadoras, con obxecto de conseguir a necesaria estabilidade económica, as porcentaxes de incremento salarial pactadas para os anos 2024 a 2026 non serán de necesaria e obrigada aplicación para as empresas cando a situación e perspectivas económicas destas puidesen verse danadas, afectando á posibilidade de emprego na empresa. Para estes efectos, as empresas deberán poñelo en coñecemento dos/as representantes legais das persoas traballadoras na empresa, ao obxecto de abrir un período de negociación non superior a 15 días. Nos supostos de ausencia de representación legal das persoas traballadoras na empresa, estas poderán optar por atribuír a súa representación para a negociación do acordo, á súa elección, a unha comisión dun máximo de tres membros integrada por persoas traballadoras da propia empresa e elixida por estas, ou a unha comisión de igual número de compoñentes designados segundo a súa representatividade polos sindicatos máis representativos do sector. Neste último suposto o empresario poderá atribuír a súa representación á Asociación Española de Radiodifusión Comercial (AERC). O acordo de inaplicación deberá comunicarse á comisión mixta paritaria e deberá de determinar con exactitude a retribución a percibir polas persoas traballadoras e un programa de converxencia que permita a recuperación das condicións salariais previstas neste convenio, para o que se necesita toda a documentación económica da empresa que desde a representación das persoas traballadoras e/ou a comisión mixta se requira. De non alcanzarse un acordo no prazo anteriormente mencionado, as partes deberán solicitar a mediación ou arbitraje da comisión mixta. A falta de consenso no seo da comisión mixta permitirá a calquera das partes (empresa-representantes das persoas traballadoras) utilizar os mecanismos de mediación e/ou arbitraje previstos na disposición adicional primeira deste convenio colectivo.	Artigo 20. Xornada de traballo e descanso semanal. a) Xornada. I. A xornada máxima durante a vixencia do presente convenio queda establecida en 1800 horas en cómputo anual e 40 horas como máximo en cómputo semanal, que poderán ser distribuídas de forma irregular de luns a domingo. No suposto de distribución irregular, a xornada mínima diaria dun traballador/a a tempo completo non poderá ser inferior a cinco horas, sendo a xornada máxima diaria de nove horas. As horas traballadas durante a semana distribuiranse de modo que o servizo quede garantido. O cómputo da xornada realizarase de conformidade co establecido no artigo 34.5 do ET, respectando os descansos legalmente establecidos. II. Cando existan probadas razóns técnicas, organizativas ou produtivas que requiran maior presenza das persoas traballadoras no posto de traballo, as empresas poderán establecer, previa comunicación, discusión e acordo cos/as representantes legais das persoas traballadoras, e de conformidade co artigo 34.3 do ET, a superación do tope máximo de nove horas, respectando os descansos mínimos contemplados entre xornadas na lei. Para estes efectos e sempre que fose posible farase constar a duración de tal medida. III. Sempre que a duración da xornada diaria ininterrompida exceda de 6 horas, deberá establecerse un período de descanso durante a mesma de duración non inferior a quince minutos. Este período de descanso computará como tempo de traballo efectivo, salvo acordo entre a empresa e a persoa traballadora. b) Descanso semanal. I. Todas as persoas traballadoras do sector de radiodifusión desfrutarán dun descanso de dous días semanais ininterrompidos, preferentemente sábado e domingo, e garantindo que se desfrutarán en sábado e domingo, polo menos, unha semana de cada catro, sen prexuízo doutros posibles sistemas de descanso xa establecidos por necesidades da produción, respectándose, en todo caso, a xornada máxima anual contemplada no apartado I deste artigo, salvo aquelas persoas traballadoras que fosen contratados para o traballo en fin de semana. II. Se por necesidades de carácter organizativo o sistema de descanso semanal se vise alterado, a empresa deberá no período de dúas semanas seguintes planificar o seu descanso, salvo acordo coa persoa traballadora para acumulalo noutro período. III. Por acordo entre empresa e a persoa traballadora, en ciclos de dúas semanas poderase reservar un día para acumular e ser desfrutado noutro período. IV. En calquera caso, nos apartados II e III do presente artigo, respectarase o descanso mínimo semanal de conformidade co disposto no artigo 37.1 do ET. Artigo 21. Calendario. I. Durante os dous meses anteriores á finalización de cada ano natural, as empresas afectadas polo presente convenio colectivo elaborarán o calendario laboral do ano seguinte, a efectos do cal os/as representantes das persoas traballadoras emitirán informe previo ás direccións acerca da súa postura respecto ao calendario. O devandito calendario expoñerase no centro de traballo correspondente durante todo o ano natural. II. Os calendarios incluírán o desfrute das festas: nacionais, autonómicas e locais. Artigo 22. Horario de traballo. I. Os/as responsables de cada unha das seccións das que se compoñen as programacións das radios, cumprindo sempre as instrucións dadas polas direccións das empresas e de acordo coa legalidade vixente, distribuirán a sinalización de horarios, repartición de tarefas e controis de asistencia. II. A partir do ano 2022, do 15 de xuño ao 30 de agosto de cada ano establecerase para o persoal administrativo un horario continuado nas áreas en que a súa aplicación resulte posible e non afecte ao normal desenvolvemento da actividade en horario vespertino. A este fin, poderanse establecer quendas de carácter rotatorio nas áreas onde poida recoñecerse este horario continuado e convirse de mutuo acordo entre a empresa e a persoa traballadora compensacións de horas non traballadas durante ese período no resto do ano a fin de cumprir a xornada anual do convenio prevista no artigo 20. Artigo 23. Verificación e control. As empresas incluídas dentro do ámbito deste convenio deberán implantar un sistema fiable de control ou verificación da xornada efectivamente realizada polas persoas traballadoras a través da negociación coa representación social das persoas traballadoras. A apertura do proceso negociador farase no prazo máximo dun mes desde a entrada en vigor deste convenio. No caso de non haber representación legal das persoas traballadoras cumpríranse igualmente os seguintes criterios: O sistema utilizado en ningún momento atentará contra o dereito das persoas traballadoras á súa intimidade, á protección de datos de carácter persoal e os dereitos dixitais recoñecidos na normativa vixente. En calquera caso, o devandito sistema deberá achegar as garantías de autenticidade necesarias, recollendo datos obxectivos e facilmente verificables pola persoa traballadora, a representación social no seu caso e a inspección de traballo e incluírá un resumo do rexistro da xornada diaria efectivamente desempeñada, por períodos regulares non superiores a un mes, no que conste o detalle do horario concreto de inicio e finalización da mesma. Este resumo deberase facilitar ás persoas traballadoras e á representación social da empresa no seu caso, quen poderá efectuar as reclamacións que consideren oportunas ante o departamento correspondente da empresa. Disposición transitoria única. Xornada laboral. As partes comprométese a reunirse e acordar os termos de aplicación práctica no caso de que se aprobe unha modificación legal da xornada de traballo, incorporando os seus acordos na regulación do presente do convenio colectivo coa ampliación que sexa necesaria.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
TÉCNICOS DE EMPRESAS DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL Código 99012985012002	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 85, 06/04/2024) Artigo 4. Ámbito temporal. 1. O presente convenio colectivo entrará en vigor o día seguinte á súa publicación no "Boletín Oficial do Estado" e estenderá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2024. 2. Sen prexuízo do anterior e exclusivamente respecto dos conceptos recollidos nas táboas salariais dos apartados A e B do anexo I, aboaranse as diferenzas salariais que, no seu caso, proceda con efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2022 e ao 1 de xaneiro de 2023, respectivamente. O pago deberá efectuarse dentro dos tres meses seguintes a aquel en que se produza a publicación do presente convenio no "Boletín Oficial do Estado". Para estes efectos, no caso das persoas traballadoras que non percibisen o plus de dispoñibilidade durante todo o ano 2022 ou 2023, o importe que, no seu caso, deba aboarse de forma retroactiva de acordo co establecido no parágrafo anterior, calcularase aplicando aos importes recollidos nas indicadas táboas o coeficiente do 0,875. Igualmente, no caso de contratos a tempo parcial ou reducións de xornada, o abono realizarase en proporción á xornada efectivamente realizada pola persoa traballadora nos devanditos períodos. Quedan excluídas da aplicación retroactiva das táboas salariais dos apartados A e B do anexo I, as producións audiovisuais xa executadas á data da firma do presente convenio. Adicionalmente, quedan excluídas da aplicación retroactiva das táboas salariais dos apartados A e B do anexo I as producións cinematográficas cuxo rodaxe se inicie dentro dos dous meses seguintes á data da firma do presente convenio. 3. O presente convenio prorrogarase de ano en ano, a partir do 1 de xaneiro de 2025, por tácita recondución a condición de que non medie denuncia expresa por calquera das partes lexitimadas, a cal deberá formularse cunha antelación mínima dun mes ao termo da súa vixencia inicial ou ao da de calquera das súas prórrogas. A denuncia deste convenio, propoñendo a súa revisión, deberá presentarse ante o organismo laboral competente. Unha vez efectuada a dita denuncia a parte denunciante deberá notificar ás outras partes asinantes do convenio, o máis axiña posible e de forma fidedigna, a presentación daquela. As negociacións para a revisión do convenio deberán comezar nun prazo máximo de trinta días naturais, contados a partir do día seguinte a aquel en que a parte denunciante comunique ás outras partes asinantes do convenio a presentación da denuncia. Se ao termo da vixencia deste convenio, ou da de calquera das súas prórrogas, existise unha denuncia do mesmo e as partes non alcanzasen aínda un acordo expreso e escrito, este convenio manterá a súa vixencia ata a consecución dun novo acordo. 4. No suposto de prórroga da vixencia do convenio, as partes deberán reunirse dentro dos dous primeiros meses do ano a efectos de negociar a revisión salarial que, no seu caso, resulte aplicable tanto respecto do salario como dos complementos salariais.	Incremento salarial 2024 indicado na folla estatística: 3,25% Artigo 27. Salario base. 1. O salario base será o salario mínimo que corresponde aboar á persoa traballadora, en función do seu grupo e especialidade profesional, pola realización da xornada completa de traballo, tal como se define no título V do presente convenio, con independencia de calquera outra circunstancia obxectiva ou subxectiva que concorra no seu posto de traballo ou na súa persoa. 2. O salario base das persoas traballadoras comprendidas neste convenio establécese no seu anexo I, titulado Táboas Salariais, Grupos Profesionais (Actividades Profesionais).	No Artigo 15. Principios xerais. (TÍTULO V. Xornada e tempo de traballo) indica: 1. A xornada ordinaria de traballo, como criterio xeral e coas excepcións contempladas no presente convenio, establécese en 40 horas semanais, a razón de 8 diarias. Sen prexuízo do anterior, para o persoal que participe de forma directa na produción audiovisual e que cobre o plus de flexibilidade, o número de horas diarias de traballo efectivo non poderá ser inferior a cinco horas, salvo no caso das persoas traballadoras contratadas a tempo parcial, nin superar as nove horas diarias. Para o persoal que non perciba o plus de flexibilidade, a xornada e a súa posible distribución irregular suxeitarase ao previsto no artigo 34 do Estatuto dos Traballadores. Non terán a consideración de persoal que participe de forma directa na produción audiovisual as persoas traballadoras de Administración e Servizos Xerais incluídas no anexo I do presente convenio. Respecto das producións cinematográficas, o persoal do anexo I encadrado en "Equipo de Contabilidade" ou "Equipo de Administración e Servizos Xerais" só terá tal consideración de persoal que participe de forma directa na produción audiovisual cando a súa actividade implique presenza habitual ou regular e efectiva no lugar da rodaxe ou gravación, con suxeición ás mesmas condicións de xornada e horario do persoal técnico. Nestes supostos seralles de aplicación o establecido no artigo 16, relativo ás xornadas especiais. 2. Para aquelas producións de televisión cuxos horarios impliquen traballar de forma habitual en quenda de fin de semana, entendéndose por tal o que inclúa sábado ou domingo ou ambos, a xornada máxima de traballo semanal do persoal que participe de forma directa na produción será de 36 horas, nun máximo de catro días de prestación de servizo e coa consideración de xornada completa. 3. As persoas traballadoras terán dereito a un descanso mínimo semanal de 48 horas ininterrompidas que, como regra xeral, comprenderá os días do sábado e domingo completos. 4. Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas, tal e como se estipula no artigo 34.3 do Estatuto dos Traballadores. Artigo 18. Regras específicas do horario de traballo. 1. Na prestación de servizos en réxime de xornada continuada, se a súa duración é igual ou inferior a seis horas, non se fará ningún descanso. Se a súa duración é superior a seis horas, a empresa establecerá un período de descanso de quince minutos que non terá a consideración de tempo de traballo efectivo. No caso das persoas traballadoras menores de dezaioito anos, este período de descanso terá unha duración mínima de trinta minutos, que non terá consideración de traballo efectivo, e deberá establecerse sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de catro horas e media. 2. A pausa para a comida deberase efectuar, salvo no caso de empresas de servizos á produción audiovisual que leven a cabo unha produción internacional, entre as 13:00 e as 16:00 horas e a da cea entre as 20:00 e as 23:00 horas. 3. Se a xornada de traballo efectiva é superior a sete horas e media e se desenvolve nun municipio distinto daquel onde radique o centro de actividades da persoa traballadora e tamén daquel que constitúa o seu domicilio habitual, a empresa facilitará, en todo caso, o servizo de "running buffet" ou habilitará un sistema alternativo de pago do gasto de manutención, de acordo cos importes exentos previstos na normativa fiscal como asignacións para gastos normais de manutención e estancia en hoteis, restaurantes e demais establecementos de hostalería. Neste suposto, o período de descanso durante a xornada será de quince minutos e terá a consideración de tempo de traballo efectivo. 4. En calquera caso, quen viñese percibindo calquera axuda á comida, servizo de comedor ou sistema alternativo do gasto de manutención, manterán esta condición á entrada en vigor deste convenio. 5. Cando a prestación de servizos se efectúe en réxime de xornada partida, salvo pacto en contrario entre a empresa e a persoa traballadora, se a empresa establece unha interrupción de traballo para o xantar ou a cea inferior a noventa minutos, non se considerará tempo de traballo efectivo, pero o custo do xantar ou a cea correrá por conta da empresa exclusivamente para o persoal que participe de forma directa na produción audiovisual. Se a empresa establece unha interrupción da xornada de traballo para o xantar ou a cea, igual ou superior a 90 minutos e ata 120 minutos, non se considerará este tempo como tempo de traballo efectivo. O exceso sobre o límite anterior computarase como tempo de traballo efectivo. 6. Cando se estableza unha prolongación de xornada diaria segundo o estipulado no artigo 16, a xornada diaria total, computando tempo de traballo efectivo e incluídas horas extraordinarias, montaxe e desmontaxe e descansos, non poderá superar as trece horas. Nestes casos estableceranse, como mínimo, dúas pausas para comida e/ou ceas non inferiores a trinta minutos.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
XESTORÍAS ADMINISTRATIVAS Código 99002385011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2026 (BOE nº 210, 30/08/2024) Artigo 3. Ámbito temporal: vixencia e revisión. A duración do presente convenio establécese ata o 31 de decembro de 2026 e entrará en vigor o día seguinte da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado". Establécese expresamente que os salarios terán efectos desde o primeiro de xaneiro de 2024. Salvo denuncia expresa do convenio efectuada por unha das partes e comunicada fidedignamente á outra con polo menos tres meses de antelación á data prevista para a finalización da súa vixencia ou de calquera das súas prórrogas, o presente convenio colectivo verá prorrogada a súa vixencia de ano en ano. Denunciado o convenio, o mesmo continuará en vigor durante as negociacións e ata a súa substitución por un novo.	Artigo 24. Táboas salariais. Os salarios pactados no presente convenio son para os anos 2024, 2025 e 2026, en cómputo anual e a distribuír en 14 pagas mensuais, agrupados nos niveis correspondentes aos distintos postos de traballo descritos para cada grupo profesional. As táboas salariais para 2025 e 2026, que se recollen no anexo deste convenio, supoñen un incremento do 3 % sobre os importes fixados nas táboas salariais de 2024 e de 2025 respectivamente. Se ao finalizar o ano 2024, a variación do IPC interanual de 2024 ao 31 de decembro fose superior a un 4 %, a táboa salarial de 2025 obrante no anexo do convenio verase incrementada nun 1 % adicional, debendo aplicarse tal actualización con efectos do 1 de xaneiro de 2025. Se ao finalizar o ano 2025, a variación do IPC interanual de 2025 ao 31 de decembro fose superior a un 3 %, a táboa salarial de 2026 obrante no anexo do convenio verase incrementada nun 1 % adicional, debendo aplicarse tal actualización con efectos do 1 de xaneiro de 2026. Se ao finalizar o ano 2026, a variación do IPC interanual de 2026 fose superior a un 3 %, a táboa salarial aplicable ao 2026 obrante no anexo do convenio verase incrementada nun 1 % adicional, debendo aplicarse tal actualización con efectos do 1 de xaneiro de 2027, sen prexuízo, ademais da posible publicación das táboas salariais como consecuencia da entrada en vigor dun novo convenio colectivo, no caso de que non chegar a prorrogarse este. Disposición transitoria segunda. Os salarios pactados para o ano 2024 no artigo 24 do presente convenio, supoñen unha subida do 4 % en relación ás últimas táboas salariais publicadas no BOE núm. 68/2023, do 21 de marzo de 2023, con excepción dos subgrupos de auxiliar administrativo/a do grupo II, auxiliar ou axudante técnico/a do grupo III e o persoal do grupo IV que ven adecuados os seus salarios ao establecido para o SMI vixente. Ambas as partes, conscientes do esforzo económico que para as empresas supón a actualización salarial acordada para o ano 2024 no artigo 24 do presente convenio, acordan para o abono das diferenzas salariais que puidesen xurdir con ocasión da aplicación do incremento pactado para o 2024 o seguinte réxime: 1.º Sen prexuízo do disposto no segundo parágrafo do artigo 5 do convenio, a revisión salarial e táboas salariais pactadas para o 2024, serán aplicables e levaranse a efecto no recibo de salario seguinte ao do mes en que finalmente sexa publicado o presente convenio no BOE. O anterior con excepción dos salarios previstos para os subgrupos de auxiliar administrativo/a do grupo II, auxiliar ou axudante técnico/a do grupo III e o persoal do grupo IV que se fixan na contía do SMI vixente e que xa se teñen que vir aplicando en virtude da normativa de aplicación na materia. 2.º As diferenzas salariais que puidesen xurdir ao longo de 2024 entre o salario que efectivamente viñesen aboando as empresas ata a publicación do presente convenio colectivo e aquelas outras contías que resultan de aplicar os salarios acordados na táboa para 2024, poderán ser aboadas polas empresas ao longo de todo o ano 2024, ata o 31 de decembro de 2024. O anterior con excepción dos salarios previstos para os subgrupos de auxiliar administrativo/a do grupo II, auxiliar ou axudante técnico/a do grupo III e o persoal do grupo IV que se fixan na contía do SMI vixente e que xa se teñen que vir aplicando en virtude da normativa de aplicación na materia. 3.º Sen prexuízo do disposto no segundo parágrafo do artigo 5 do convenio, o incremento salarial pactado para o 2024 e que supón un 4 % sobre as últimas táboas salariais publicadas no BOE núm. 68/2023, do 21 de marzo de 2023, con excepción dos subgrupos de auxiliar administrativo/a do grupo II, auxiliar ou axudante técnico/a do grupo III e o persoal do grupo IV, poderá ser compensado e absorbido ata un máximo do 0,5 % sobre a porcentaxe de subida do 4 %, por calquera concepto, mellora ou incentivo que as empresas viñesen xa aboando ás persoas traballadoras sobre os salarios de convenio.	Artigo 21. Xornada de traballo. A xornada de traballo efectivo anual durante o tempo de vixencia do presente convenio será como máximo de 1780 horas de traballo efectivo en cómputo anual. Con carácter xeral, a xornada semanal terá un descanso ininterrompido de corenta e oito horas consecutivas, que se recomenda que se corresponda co sábado e o domingo. En todo caso, respectarase a distribución da xornada que estableza cada empresa, que obrigatoriamente deberá considerar como descanso a tarde do sábado e o domingo. De igual forma, garantirase o desfrute efectivo dos 14 festivos anuais. No verán realizarase xornada continua durante dous meses consecutivos, un dos cales deberá ser o de agosto. Enténdese por xornada continua aquela que se realice de forma continuada en unidade de tempo e sen interrupcións significativas, respectando en todo caso o tempo de descanso establecido no artigo 34.4 do Estatuto dos Traballadores. Anualmente elaborárase polas empresas o calendario laboral, previa audiencia á representación legal das persoas traballadoras, que será exposto en lugar visible en cada centro de traballo. As empresas poderán establecer na elaboración dos calendarios anuais de traballo, incluídos como horarios especiais, a distribución irregular da xornada en períodos de máxima actividade. Neste caso a xornada semanal, incluídas as horas extraordinarias, non poderá exceder de 48 horas e con respecto absoluto ao descanso semanal sinalado e ao diario regulado no Estatuto dos Traballadores. Na confección do calendario laboral e na determinación da xornada de traballo, as persoas traballadoras teñen dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral. As ditas adaptacións deberán ser razoables e proporcionadas coas necesidades da persoa traballadora e coas necesidades organizativas e produtivas da empresa, considerando que a adaptación deberá efectuarse durante o tempo en que a empresa teña o establecemento ou o centro de traballo aberto ao público ou con atención ao mesmo e, en todo caso, no horario comprendido entre as 8:00 e as 20:00 horas, de luns a venres. No caso de que teñan fillos ou fillas, as persoas traballadoras teñen dereito a efectuar a devandita solicitude ata que os fillos ou fillas cumpran doce anos. Así mesmo, terán ese dereito aquelas que teñan necesidades de coidado respecto dos fillos e fillas maiores de doce anos, o cónxuxe ou parella de feito, familiares por consanguinidade ata o segundo grao da persoa traballadora, así como doutras persoas dependentes cando, neste último caso, convivan no mesmo domicilio, e que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poidan valerse por si mesmos, debendo xustificar as circunstancias nas que fundamenta a súa petición. En todo caso, a solicitude de adaptación da duración e a distribución da xornada de traballo deberá efectuarse pola persoa traballadora cunha antelación mínima de trinta días á data prevista ou solicitada de aplicación efectiva. A adaptación da duración e a distribución da xornada de traballo deberase efectuar sempre conforme parámetros obxectivos inherentes á persoa traballadora e ás necesidades organizativas e produtivas da empresa, sen que poida existir discriminación algunha, tanto directa como indirecta, entre persoas traballadoras dun ou outro sexo. A empresa, ante a solicitude da persoa traballadora, abrirá un proceso de negociación con esta que terá que desenvolverse coa máxima celeridade e, en todo caso, durante un período máximo de quince días, presumíndose a súa concesión se non concorre oposición motivada expresa neste prazo. Finalizado o proceso de negociación, a empresa, por escrito, comunicará a aceptación da petición. En caso contrario, exporá unha proposta alternativa que posiblite as necesidades de conciliación da persoa traballadora ou ben manifestará a negativa ao seu exercicio. Cando se expoña unha proposta alternativa ou se denegue a petición, motivaranse as razóns obxectivas nas que se sustenta a decisión. A persoa traballadora terá dereito a regresar á situación anterior á adaptación unha vez concluído o período acordado ou previsto ou cando decaian as causas que motivaron a solicitude. No resto dos supostos, de concorrer un cambio de circunstancias que así o xustifique, a empresa só poderá denegar o regreso solicitado cando existan razóns obxectivas motivadas para iso. O disposto nos parágrafos anteriores enténdese, en todo caso, sen prexuízo dos permisos aos que teña dereito a persoa traballadora de acordo co establecido no artigo 37 e 48 bis do Estatuto dos Traballadores. As discrepancias xurdidas entre a dirección da empresa e a persoa traballadora serán resoltas pola xurisdición social, a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social. En calquera caso, as partes negociadoras do presente convenio colectivo instarán ás empresas do sector a negociar coa representación legal das persoas traballadoras os sistemas de rexistro e control horario no que de forma fidedigna se reflicta a xornada diaria da persoa traballadora e no que, polo menos, se incluíra o inicio ou entrada e a finalización ou saída do traballo. Para iso establécense os seguintes criterios: 1. O sistema utilizado, en ningún momento atentará contra o dereito das traballadoras e traballadores á súa intimidade, á protección de datos de carácter persoal e os dereitos dixitais recoñecidos na normativa vixente. 2. Este sistema garantirá a fiabilidade e invariabilidade dos datos e unha xestión obxectiva, deberá imposibilitar a manipulación, alteración ou creación posterior do rexistro e deberá facilitar o acceso da persoa traballadora á información almacenada, de tal maneira que se poida acceder en calquera momento, diaria, semanal ou mensualmente, á devandita información ao obxecto de ter constancia das horas traballadas, diarias semanais ou mensuais. 3. Neste sentido, con carácter mensual, a persoa traballadora recibirá notificación con todo o detalle necesario para a súa comprensión do control horario efectuado. No suposto de que non se atopase conforme co mesmo, poderá efectuar a reclamación oportuna ante o departamento correspondente da empresa. 4. Con carácter tamén mensual, a representación legal das persoas traballadoras recibirá a mesma información que a recibida polas persoas traballadoras de forma individual, así como a totalización das horas de traballo efectuadas mensualmente por cada unha delas. Para todas aquelas empresas que non conten con representación legal das persoas traballadoras, o sistema de rexistro diario da xornada implantado pola empresa respectará os criterios sinalados nos parágrafos 1, 2 e 3 deste artigo.

CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS – EMPRESA

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ACTECO PRODUCTOS Y SERVICIOS, SL Código 90104692012024	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOE nº 210, 30/08/2024) Artigo 5. Ámbito temporal, denuncia e prórroga. O presente convenio iniciará a súa vixencia con carácter retroactivo, desde o día 1 de xaneiro de 2023, e finalizará o 31 de decembro de 2025, salvo en caso de ter establecido unha vixencia concreta para un determinado aspecto do presente convenio. Sen prexuízo do disposto no parágrafo precedente, ao termo da súa vixencia, a totalidade do contido do convenio prorrogarase tacitamente por períodos anuais, salvo denuncia expresa por algunha das partes que deberá de realizarse por escrito no período comprendido dentro dos dous últimos meses á data de expiración do presente convenio ou calquera das súas prórrogas. Denunciado o convenio, deberá procederse á constitución da Comisión Negociadora no prazo máximo dun mes e ao comezo da negociación do novo convenio no prazo máximo sinalado no artigo 89.2 do Estatuto dos Traballadores. Para o caso de que a negociación do novo convenio resultase nun bloqueo definitivo da mesma, ou ben non se producise un avance razoable no proceso de procura do acordo, as partes expresamente adhírense e sométense aos procedementos de solución extraxudicial de conflitos. Chegada a data de finalización da vixencia do presente convenio colectivo, o mesmo seguirá aplicándose en réxime de ultraactividade, ata que se acordase un novo convenio colectivo ou ditase un laudo arbitral que o substitúa. Disposición final. Normativa supletoria. Sen prexuízo da aplicación dos convenios colectivos correspondentes a cada actividade (se o houbese), desde a data de firma do presente convenio, en todo o non previsto no mesmo estarase, como referencia o disposto no convenio colectivo da recuperación e reciclado de residuos e materias primas secundarias, ao Estatuto dos Traballadores, e demais disposicións de aplicación.	Artigo 27. Revisión salarial. Para o ano 2023, unha subida dun 4 % sobre o salario bruto total de cada persoa traballadora. Non poderá ser compensable nin absorbible. Para os anos 2024 e 2025, unha subida do 3 % sobre o salario base e o complemento de posto establecido no convenio colectivo. Se o IPC supera o pactado, aplicarase a diferenza ata como máximo 1 punto. Os incrementos salariais previstos no presente artigo non poderán ser compensables nin absorbibles, salvo a excepción contemplada no artigo 6 do presente convenio. Artigo 6. Garantía a título persoal. Non compensación e absorción. Os incrementos salariais futuros pactados anualmente só se aplicarán sobre Salario Base e Complemento de Posto pactados no presente convenio, sen prexuízo de que se respectará, como garantía a título persoal, o complemento ad personam que perciban as persoas traballadoras derivado da consolidación dos conceptos salariais orixinarios na empresa (Acteco) ao comezo da vixencia do convenio, sen que por tanto o devandito complemento ad personam compense e absorba tales incrementos. Nos restantes casos, a retribución que exceda do establecido nas táboas do presente convenio compensará e absorberá os incrementos das devanditas táboas.	Artigo 15. Xornada. 1.1 A duración máxima da xornada de traballo en cómputo anual será de 1776 horas de traballo efectivo e de corenta (40) horas semanais de traballo efectivo, podendo ser a xornada ordinaria diaria de, como máximo, 10 horas. A xornada ordinaria será de luns a venres para todo o persoal, a excepción de: (i) Centros de traballo que tivesen establecido un sistema de traballo con cuarta e quinta quenda; e (ii) A actividade de reutilización en todos os centros, e daqueles centros nos que habitualmente a xornada ordinaria de traballo viñese sendo diferente, cuxa xornada ordinaria é de luns a sábado ata as 12:00 horas. Nestes casos, poderanse realizar, de maneira obrigatoria, ata 10 sábados aboando, para ese efecto, un complemento de 50 euros brutos por sábado traballado. Respecto á actividade de reutilización, a realización dos devanditos sábados como xornada ordinaria será para labores de carga e descarga e/ou para uso de distribución irregular de xornada para labores de clasificación de perchas. A pausa para o bocadillo non se considerará tempo de traballo efectivo. Cando a persoa traballadora tivera días en situación de Incapacidade Temporal, os mesmos non computarán a efectos da xeración de exceso de xornada. 1.2 En calquera caso, a Empresa poderá realizar contratacións de persoas traballadoras para a prestación de servizos unicamente en fins de semana e/ou festivos, sendo que, para este colectivo os festivos, sábados e domingos constituirán xornada ordinaria. 1.3 Noutros supostos distintos aos regulados nas excepcións establecidas no apartado 1 do presente artigo, cando por necesidades do servizo, a Empresa necesite levar a cabo unha quenda especial de fin de semana, (traballar sábados e/ou domingos), materializarase mediante a adscrición das persoas traballadoras a unha quenda rotativa de fin de semana, sendo que cada persoa traballadora que se atope adscrita á cuarta quenda percibirá 150 euros brutos adicionais ao mes. 1. Voluntarios/as que ao principio do ano comuniquen que queren traballar todos os sábados e/ou domingos e festivos. 2. Voluntarios/as que ao principio do ano comuniquen que queren traballar en determinados sábados e/ou domingos e festivos. 3. Voluntarios/as que comuniquen ao principio dun determinado mes que queren traballar algún sábado e/ou domingo dese mesmo mes. 4. No caso de que con voluntarios/as non se chegue á necesidade, a empresa reunirase coa RLPT do centro de traballo afectado –en caso de non existir RLPT no centro de traballo, a Empresa reunirase coa comisión paritaria do convenio– para comunicar as causas e a necesidade de realizar estas quendas especiais de forma obrigatoria e todo iso, en aras a alcanzar posibles solucións ou alternativas á medida proposta pola Empresa, no prazo. O límite obrigatorio previsto no presente apartado será de 8 fins de semana ao ano. As persoas traballadoras poderán negarse por causas persoais ata en 3 ocasións ao ano, e poderanse autorizar permutas co consentimento da empresa. A prestación de servizos realizada no presente apartado considérase como xornada ordinaria. 1.4 Cando por necesidades organizativas e produtivas xustificadas, se requira traballar en determinados sábados e/ou domingos, e a persoa traballadora non estea adscrita á quenda prevista no apartado 1.3 do presente artigo, en caso de prestación de servizos efectivos ese día, a Empresa aboará: - 50 euros + Prezo Columna Táboas por día de traballo efectivamente realizado en sábado (o persoal adscrito á actividade de clasificación de perchas percibirá esta retribución extra só se prestan servizos a partir das 12 horas en tanto en canto, para estes, o sábado de mañá é xornada ordinaria). - 75 euros + Prezo Columna Táboas adicionais por día de traballo efectivamente realizado en domingos. - 75 euros + Prezo Columna Táboas adicionais por día de traballo efectivamente realizado en festivos + día de descanso adicional. A realización destas quendas especiais farase en base ao seguinte sistema: 1. Voluntarios/as que ao principio do ano comuniquen que queren traballar todos os sábados e/ou domingos e festivos. 2. Voluntarios/as que ao principio do ano comuniquen que queren traballar en determinados sábados e/ou domingos e festivos. 3. Voluntarios/as que comuniquen ao principio dun determinado mes que queren traballar algún sábado e/ou domingo dese mesmo mes. 4. No caso de que con voluntarios/as non se chegue á necesidade, a empresa poderá obrigir de forma rotatoria e por orde de antigüidade dentro do seu posto de traballo e especialidade á persoa traballadora para a realización dos mesmos. Para iso, a Empresa reunirase coa RLPT do centro de traballo afectado - en caso de non existir RLPT no centro de traballo, a Empresa reunirase coa comisión paritaria do convenio para comunicar as causas e a necesidade de realizar estas quendas especiais de forma obrigatoria e todo iso, en aras a alcanzar posibles solucións ou alternativas á medida proposta pola Empresa. O límite obrigatorio previsto no presente apartado será de 8 sábados, domingos ou festivos ao ano por persoa traballadora. As persoas traballadoras poderán negarse por causas persoais ata en 3 ocasións ao ano, e poderanse autorizar permutas co consentimento da empresa. 1.5 En relación coa actividade de servizo de xestión de residuos comerciais, con efectos do día 29 de xaneiro de 2024, a xornada ordinaria será de luns a domingo a condición de que o cliente ao que se presta o servizo exixa que o mesmo se realice tamén en sábados, domingos e/ou festivos. Nestes casos, o traballo en domingo e/ou festivos aboarase en concepto de Plus de Domingo por importe de 75 euros brutos por cada domingo ou festivo traballado. Ambas as partes comprométense a convocar á Comisión Negociadora a efectos de regular as condicións específicas que sexan precisas no caso de que a Empresa realice a xestión doutros tipos de residuos.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ALCOR SEGURIDAD, SL Código 90101602012013	Revisión Salarial	CONVENIO 2018 - 2025 (BOE nº 72, 23/03/2018) Acta de actualización salarial e táboas salariais 2021 no BOE nº 141, 14/06/2023 Táboas salariais para o ano 2024 no BOE nº 88, 10/04/2024 Artigo 4. Vixencia. O presente Convenio entra en vigor o día 1 de xaneiro de 2018 e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2025, con independencia da data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado". Artigo 5. Prórroga e procedemento de denuncia. O presente Convenio Colectivo entenderase prorrogado de ano en ano, nos seus propios termos, en tanto non sexa denunciado por algunha das partes en tempo e forma. A denuncia deberá efectuarse cun mes de antelación á finalización da vixencia do convenio, ou de calquera das súas prórrogas. Debendo ser formalizada por escrito, sendo notificada á outra parte e á autoridade laboral, dentro do prazo establecido. Denunciado o Convenio e ata que non se logre acordo expreso, entenderase que queda prorrogado integramente ata a súa substitución por outro Convenio de igual ámbito e eficacia.	Na acta de acordo das táboas salariais para 2024 indican: En Monforte, sendo as 12:00 horas do día 15 de decembro de 2023, reúnen os representantes de Alcor Seguridad, SL e do Comité Intercentros, que arriba se relacionan, e EXPOÑEN Primeiro. Que conforme ao estipulado no artigo 67 do II Convenio Colectivo de Alcor Seguridad, SL, establécese un incremento salarial nas táboas salariais do ano 2024. Para os anos seguintes non se pacta incremento salarial, salvo naquelas categorías ou grupos profesionais que se vexan afectadas polo incremento do salario mínimo interprofesional. Segundo. Que así mesmo o artigo 72 do II Convenio Colectivo de Alcor Seguridad, SL, recolle respecto das funcións e competencias do Comité Intercentros: «a) Estar lexitimado para a negociación colectiva no marco global da empresa e calquera outro tipo de pactos de carácter nacional.» Con base ao anterior, as partes ACORDAN Primeiro. Que de conformidade, co establecido no expoñen, e unha vez coñecida a masa salarial real para o ano 2024, procédese á actualización das táboas salariais do ano 2024, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2024. Segundo. En consecuencia co anterior, as táboas salariais e o resto de conceptos retributivos para o ano 2024, que figuran no anexo do II Convenio Colectivo de Alcor Seguridad, SL, será a que figura no anexo á presente acta. O devandito anexo, substitúe aos importes vixentes ata o momento e forma parte integrante do II Convenio Colectivo de Alcor Seguridad, SL. Terceiro. Que as táboas salariais do ano 2024 contempladas no anexo adxunto aplicaranse desde o 1 de xaneiro de 2024. E en proba de conformidade con todo o que antecede, ambas as partes asinan a presente acta e anexo no lugar e data indicados. ... Artigo 67. Contía das retribucións. As contías das retribucións e os seus conceptos, aplicables a partir do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2018, para os distintos grupos profesionais, é a que figura tanto no articulado como nas táboas do Anexo salarial do presente Convenio Colectivo. Para os anos 2019 e 2020, o salario base verase incrementado nun dous por cento (2%). No ano 2020 as partes negociadoras deberán reunirse para o efecto de negociar, no seu caso, novas táboas salariais.	Artigo 38. Xornada de traballo. 1. A xornada de traballo será de 1826 horas anuais de traballo efectivo en cómputo mensual cunha pinza de 130 a 190 horas. En caso de contratación a tempo parcial esta pinza axustarase proporcionalmente ás horas contratadas. Con todo, a empresa, de acordo co Comité Intercentros poderá establecer fórmulas alternativas para o cálculo da xornada mensual a realizar. 2. A aplicación desta forma de distribución irregular da xornada mensual non implicará variación algunha respecto da forma en que se devindican e aboan as remuneracións ordinarias pactadas no convenio, debendo percibirse a remuneración das táboas salariais fixadas no convenio, con independencia do número de horas efectivamente realizadas. 3. Entenderase como traballo nocturno o que se realice entre as vinte e dúas horas e as seis horas. 4. A efectos de xornadas especiais, será de aplicación o disposto no Real Decreto 1561/1995, do 21 de setembro, e demais disposicións específicas para o Sector de Vixilancia e Seguridade privada. 5. En relación co calendario laboral, estarase ao disposto no artigo 34.6 do Estatuto dos Traballadores e Real Decreto 1561/1995.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
AVIS ALQUILE UN COCHE, SAU Código 90000532011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 (BOE Nº 65, 14/03/2024) [Nota: Esta publicación é unha Modificación do convenio para 2023 publicado no BOE nº 80, 04/04/2023 que prorroga o dito convenio para 2024 modificando os artigos 3, 9, 15, 16, 18, 20, 27, 29, 39, 41, 43 e 53] Na acta de acordo da Modificación do convenio publicada no BOE nº 65, 14/03/2024 indican: Primeiro. Comisión Negociadora. As partes recoñecen que a Comisión Negociadora quedará composta polos membros citados anteriormente. Segundo. Prórroga do Convenio colectivo da Empresa Avis Alquile un Coche, SAU. Ambas as partes acordan prorrogar o convenio colectivo actual, denominado Convenio colectivo da empresa Avis Alquile un Coche, SAU aprobado por resolución da Dirección Xeral de Traballo, do 9 de marzo de 2023 (código de Convenio n.º 90000532011982), durante un ano, estendendo a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2024. Así e en relación coa prórroga do convenio, acórdase modificar o artigo 3 do convenio colectivo da seguinte forma: "Artigo 3. Ámbito temporal. O presente convenio colectivo ten unha vixencia dun ano. En consecuencia, e unha vez se publike no "Boletín Oficial do Estado" aplicase con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2024, con excepción daquelas materias para as que se estableza a data que, en cada caso, de forma expresa se determine. Finalizado o período de vixencia o 31 de decembro de 2024, este convenio entenderase prorrogado tacitamente por períodos de ano en ano, salvo que se produza denuncia expresa por calquera das partes afectadas. A denuncia do convenio deberá de producirse, no seu caso, dentro dos dous meses previos á data do termo da súa vixencia inicial, arriba indicada, ou á do termo de calquera das súas eventuais prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirixirse á Autoridade Laboral e ás restantes partes negociadoras. Para os efectos do disposto no artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores e unha vez denunciado e concluída a duración pactada do convenio, quedará prorrogado durante un período de 24 meses computados desde a data da súa denuncia. Producida en tempo e forma a denuncia do convenio, no prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación procederase a constituír a Comisión Negociadora. A parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario e un plan de negociación".	Na acta de acordo da prórroga para 2024 e modificación do convenio publicada no BOE nº 65, 14/03/2024 indican: Oitavo. Remuneración anual para o ano 2024. En relación con esta materia, apróbase por ambas as partes un incremento salarial do 3 % sobre os conceptos salariais fixos de 2023. En consecuencia, a redacción do artigo 20 do convenio colectivo que queda como segue: «Artigo 20. Remuneración anual para o ano 2024. As persoas traballadoras afectadas polo presente convenio terán unha actualización salarial do 3 % con efectos do 1 de xaneiro de 2024 respecto dos salarios do 2023, que se aplicará en todos os conceptos fixos salariais. Para o Postos Tipo de Operador/a de traslados e Operador/a de preparación o seu salario base anual (15 pagas) será equivalente ao Salario Mínimo Interprofesional vixente en cada momento durante o ano 2024, os cales se recollen na táboa salarial incluída no anexo I. O aboamento das cantidades resultantes da actualización referida anteriormente realizarase desde o 1 de xaneiro de 2024».	Na acta de acordo da prórroga para 2024 e modificación do convenio publicada no BOE nº 65, 14/03/2024 indican: Cuarto. Xornada. En relación con esta materia, acórdase modificar a redacción do artigo 14 do convenio colectivo que queda como segue: "Artigo 14. Xornada e horario. a) A duración da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas de traballo efectivo semanal en cómputo semestral, tanto en xornada partida como en xornada continuada. A duración da xornada ordinaria de traballo será de 1752 horas para 2024, respectando en todo caso os descansos semanais establecidos no Estatuto dos Traballadores. O persoal que traballe en xornada continuada terá dereito a un descanso intermedio de 20 minutos, que será considerado como tempo de traballo efectivo. O tempo de traballo computarase de modo que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo. Anualmente será elaborado pola Empresa o calendario laboral para o ano, comprensivo do horario, quendas e cómputo de horas de traballo para cada semana. O devandito calendario será exposto nun lugar visible en cada centro de traballo. A salvo dos dereitos individuais, a adscripción ás quendas das persoas traballadoras que prestan os seus servizos nesta modalidade farase de forma equitativa. As persoas traballadoras que, por calquera circunstancia queiran permutar as súas quendas entre si, deberán contar previamente coa autorización do seu/súa xefe/a inmediato. b) A fin de adecuar a prestación de servizos das persoas traballadoras á demanda de traballo existente en cada momento, a Empresa poderá distribuír de maneira irregular ao longo do ano, a porcentaxe de xornada anual que puidese resultar aplicable de conformidade coa lexislación laboral vixente en cada momento, con suxeición, en todo caso ao descanso mínimo entre xornadas e semanal previstos legalmente. En ningún caso se poderá realizar máis de nove horas ordinarias de traballo efectivo. O exceso ou defecto de xornada aplicase ao comezo ou final da mesma. En todo caso, entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas. No caso de que se aplicase a dita flexibilidade será informada trimestralmente a Representación das Persoas Traballadoras. c) O número de horas complementarias poderá alcanzar ata o sesenta por cento das horas ordinarias contratadas. A realización de horas complementarias haberá de respectar, en todo caso, os límites en materia de xornada e descansos".

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
BABÉ Y CÍA. SL Código 90101562012013	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2024 (BOE nº 28, 01/02/2024) Artigo 2. Vixencia e duración. O presente convenio terá unha duración de dous anos, a contar desde o día 1 de xaneiro de 2023 calquera que sexa a súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", e abarcará o período comprendido entre esa data, 1 xaneiro de 2023 e o 31 de decembro de 2024. A denuncia do convenio colectivo será automática; con todo, o convenio vencido quedará prorrogado na súa integridade ata que sexa substituído por outro do mesmo ámbito. Artigo 3. Concorrencias do convenio. O presente convenio rexerá nos seus propios termos durante a súa vixencia. En consecuencia e durante a súa vixencia non poderá aplicarse no ámbito que comprenda, outro concorrente total ou parcialmente, en calquera dos aspectos territoriais, funcional ou persoal, e será de obrigado cumprimento á totalidade do persoal contratado pola empresa, calquera que sexa as súas funcións, exceptuando unicamente aquelas persoas ás que alude o artigo 2 do Estatuto dos Traballadores. Artigo 19. Dereito supletorio. No non previsto neste convenio rexerá polo II Acordo xeral para as empresas de transporte de mercadorías por estrada, dando así cumprimento ao establecido na Disposición Transitoria Primeira do devandito acordo, e demais disposicións legais vixentes, así como Regulamentos da CEE e convenio n.º 153 da OIT mentres sexan de aplicación en España.	Artigo 24. Retribucións. Desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 1 de outubro de 2023, a subida salarial será o 0 %. Desde o 1 de outubro 2023 ao 31 de decembro de 2023 a revisión do salario base será do 6,5 % para todas as categorías detalladas na táboa salarial salvo na categoría de condutor/a mecánico/a e condutor/a que será lineal de 100 euros. A partir do 1 de xaneiro 2024 a mellora do salario base será do 4 % para todas as categorías detalladas na táboa salarial. Os demais conceptos retributivos revisaranse segundo o anexo de táboas.	Artigo 9. Xornada de traballo. A xornada anual ordinaria será de 1800 horas de traballo efectivo de luns a sábado. Cando a súa distribución a nivel de empresa supoña a superación de 40 horas semanais, o control e cómputo da xornada verificarase mensualmente en termos de media. Cando a organización do traballo o permita e sempre previo acordo entre empresa e traballadores/as poderase implantar a xornada continuada para o persoal administrativo durante os meses de xullo e agosto. Para o persoal condutor, todas as horas que superen as 40 h/semanais, en cómputo mensual, sexan ou non de traballo efectivo aboaranse, da seguinte maneira: As de traballo efectivo como Horas Extraordinarias e as de Presenza ou ao dispor do Empresario/a como Plus de Actividade, e a súa remuneración en ambos os casos será igual, e todo iso cos límites da normativa vixente en cada momento. Dada a característica desta actividade, cando as necesidades do servizo o requiran, realizarase as horas extraordinarias e de presenza que como máximo están permitidas na lexislación vixente e en concreto o Real Decreto 1561/1995 do 21 de setembro, e demais disposicións específicas para o Sector de Transporte. A normativa legal vixente estarase tamén en canto a descanso semanal e diario. Os sábados, domingos e festivos que por necesidades do servizo sexan traballados serán rotativos para o persoal condutor e remunerados na cantidade fixada no anexo de retribucións por oito horas de traballo tanto efectivo como de presenza. Todo o que exceda das oito horas pagarase como horas extraordinarias e se é en domingo e festivo o prezo da hora será a 15 euros. Se por necesidades do servizo un condutor/a, e previo consentimento do mesmo, traballase dous sábados consecutivos, ese segundo sábado compensaráselle con 25 euros. No caso de ser requirido o servizo de taller, en sábado, domingo ou festivo, a remuneración aplicable será a mesma que para o persoal condutor. Se por motivos do servizo, un traballador/a se vise obrigado a traballar entre as 22:00 h e as 6:00 h, nese intervalo o valor desa hora incrementarase en 2,5 euros. Artigo 10. Definición de tempo de traballo efectivo e tempo de presenza. Tempo de traballo efectivo. - A condución dos vehículos. - A parte do tempo empregado nos procesos de carga ou descarga do vehículo que esixe a participación activa do condutor/a con manexo de elementos de conexión ou dispositivos de enchido de vehículo. En situación de avaría e mantemento. - O tempo de reparar a mesma, sempre que a reparación a realice o mesmo condutor/a. - Cando sexa preciso o remolque a talleres ou outros lugares onde se vaia a realizar a reparación, o tempo empregado na devandita operación de remolque caso de que o condutor/a asuma a condución do vehículo avariado. Definición do tempo de presenza. A parte dos tempos de enchido ou baleirado do vehículo que só requiran vixilancia do proceso pero non a utilización de equipos ou dispositivos de enchido ou baleirado, aínda que neste tempo se efectúen xestións administrativas relacionadas co cargamento. As esperas anteriores a carga ou descarga en orixe ou destino que esixan vixilancia do vehículo. A espera por reparación de avarías ou paradas reguladas por este convenio colectivo ou outras regulamentacións, nas que recae sobre o condutor/a a vixilancia do vehículo. Terán tamén carácter de horas de presenza, calquera outras que aconselle a práctica de servizo e de común acordo entre a Empresa e o Comité. Neste caso teranse en conta para incorporar ao texto de futuros convenios. O non regulado neste artigo remitirase ao regulado no RD 1561/1995 en relación aos tempos de presenza.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																																										
BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA, SA (SERVIZO BSH AO CLIENTE, ZONA 1) Código 90100091012013	Convenio colectivo	CONVENIO 2023-2026 (BOE nº 138, 07/06/2024) 1. Obxecto e ámbito de aplicación. O presente Convenio Colectivo Interprovincial de empresa, que se aplicará con preferencia ás demais normas laborais, establece as condicións polas que se rexen as relacións de traballo entre a área de negocio denominada Servizo BSH ao Cliente da empresa BSH Electrodomésticos España, SA (BSHE-E) e os Traballadores/as que queden comprendidos dentro dos seguintes ámbitos: 1.a) Funcional. Aplicarase aos Traballadores/as incluídos no seu ámbito persoal que presten o seu traballo nos Centros de Traballo que ten establecidos a área de negocio denominada Servizo BSH ao Cliente da empresa BSH na Coruña, Ourense, Oviedo, Vigo ou as súas provincias. A actividade do Servizo BSH ao Cliente é prestar Servizos ao Cliente Usuario de BSH, incluíndo tanto a tradicional Asistencia Técnica de aparellos electrodomésticos, como Actividades e Servizos Asociados que xa presta e que poida desenvolver nun futuro. 1. b) Persoal. O presente convenio afectará a todos os Traballadores/as do cadro de persoal indicado no ámbito funcional sexa cal for a súa categoría profesional e para todos os efectos, excluíndose unicamente das condicións económicas do mesmo: - Ao denominado persoal "Exento" do Anexo V, cuxas condicións económicas son pactadas de forma individualizada en base ao sistema de compensación do Grupo BSH vixente en cada momento para exentos (MERCER). - Contratados/as en prácticas ao amparo do artigo 11 do Estatuto dos Traballadores, con respecto do mínimo salarial establecido no devandito precepto legal. Así como calquera outra exclusión expresa que puidese acordarse entre as partes directamente afectadas. 1. c) Temporal. O presente convenio terá unha vixencia de 4 anos, desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2026, a excepción das axudas de custo e os novos sistemas e porcentaxes das primas, que se aplicarán a partir da firma da Acta de acordo. 2. Prórroga Denunciado o convenio en tempo e forma, e concluída a duración pactada, seguirá aplicándose provisionalmente ata que se logre un novo acordo que viñer substituílo, ou recaese arbitraje ou resolución, que teña forza de obrigal as partes, sempre que ambos os supostos se produzan antes da finalización do período máximo de negociación que estableza a normativa aplicable. De non ser así, o convenio denunciado perderá vixencia unha vez transcorrido o período máximo de negociación que a normativa aplicable contemple para estes supostos, salvo que, durante as negociacións, é dicir, con posterioridade á denuncia e previamente á expiración do prazo máximo de negociación, ambas as partes acorden expresamente prorrogar a vixencia do convenio, total ou parcialmente. De alcanzarse o devandito acordo, este deberá incluír os termos e prazos nos que se aplicará a prórroga. 3. Denuncia Calquera das partes, a Empresa, a través dos seus órganos de dirección, e os traballadores/as, a través do acordo maioritario dos seus/súas representantes, poderán denunciar o convenio cun prazo mínimo dun mes de antelación á data de terminación da súa vixencia ou, no seu caso, de calquera das prórrogas. O escrito de denuncia presentárase ante o Organismo competente e darase traslado do mesmo á outra parte. Duración das negociacións. No prazo máximo de 1 mes a partir da recepción da comunicación (denuncia), procederase a constituír a comisión negociadora e ao comezo das negociacións, establecendo un calendario ou plan de negociación, remitíndose as partes ao artigo 89 do Estatuto dos Traballadores. As partes adhírense e sométense aos procedementos que poidan establecerse mediante acordos interprofesionais de carácter estatal ou autonómico, previstos no artigo 83 do Estatuto dos Traballadores, para solventar de maneira efectiva as discrepancias existentes tras o transcurso do procedemento de negociación sen alcanzarse un acordo, sempre que estes non fosen de aplicación directa. 10. Dereito supletorio Unicamente será de aplicación o Convenio Colectivo Sectorial da Siderometaluxia, con carácter supletorio, nas cuestións expresamente remitidas ao longo do presente convenio. E no non previsto segundo o anterior, será de aplicación o Estatuto dos Traballadores.	26. Incrementos salariais Para cada un dos anos de vixencia do convenio, anos 2023, 2024, 2025, e 2026, os incrementos salariais virán conformados polas seguintes porcentaxes: 1. Incremento garantido para todo o colectivo de traballadores/as de convenio: - Un 1,50 %, a aplicar sobre táboas salariais. - Un 1,00 % a aplicar sobre o Salario Fixo devindicado o ano anterior, e consolidable en complemento persoal. 2. Incremento variable: Para cada un dos anos de vixencia do convenio, anos 2023, 2024, 2025 e 2026, e para todo o colectivo de traballadores/as de convenio, ata un 0,25 % adicional a aplicar sobre o Salario Fixo devindicado no ano anterior, en función do resultado económico do Centro de Traballo (REC), consolidándose unicamente en Complemento Persoal, e de acordo ao seguinte escalado de consecución: - Consecución do REC do Centro de Servizo por baixo do 100 %: incremento do 0 %. - Consecución do REC do Centro de Servizo = ou > ao 100 %: incremento do 0,10 %. - Consecución do REC do Centro de Servizo = ou > ao 110 %: incremento do 0,25 %. Adicional, e exclusivamente para o colectivo de convenio que non forme parte do colectivo de reparadores/as (por reparadores/as enténdese aos traballadores/as incluídos no Grupo 3 Niveles D), ata un 0,50 % os anos 2023 e 2024 e ata un 0,25 % os anos 2025 e 2026 a aplicar sobre o Salario Fixo devindicado no ano anterior, en función do resultado do obxectivo de vendas que para cada ano marque a Dirección, consolidándose unicamente en Complemento Persoal, e de acordo aos seguintes escalados de consecución: Anos 2023 e 2024: - Real de vendas = plan: 0,15 %. - Real de vendas >= 105 % plan: 0,25 %. - Real de vendas >= 110 % plan: 0,50 %. Anos 2025 e 2026: - Real de vendas = plan: 0,15 %. - Real de vendas >= 105 % plan: 0,25 %. Para o ano 2023 o obxectivo para ter en conta será o correspondente ao resultado de vendas de repostos en man (epígrafe conta de resultados «repostos contado»). Na determinación da porcentaxe aplicarase o oportuno escalado. A parte variable de incremento salarial servirá para calcular o complemento persoal definitivo de cada un dos anos de vixencia do convenio (2023, 2024, 2025 e 2026) non xerándose atrasos. A comezos dos anos 2023, 2024, 2025 e 2026, actualizaranse os salarios de acordo á porcentaxe de incremento garantido, actualizándose no seu caso (incremento variable), e na porcentaxe que corresponda, dentro do primeiro trimestre os anos 2024, 2025, 2026 e 2027, no caso de que a consecución do EBIT do Centro de Servizo fose finalmente superior ao 100 % respecto a plan. A parte variable de incremento salarial aplicarase só ao persoal que se atopase de alta na empresa o 31 de decembro do ano inmediatamente anterior. Tendo en conta de que este sistema de incrementos salariais pode supoñer a consolidación de parte das cantidades resultantes en complemento persoal e non en táboas salariais, aquelas persoas que á data da firma do convenio colectivo xa contén con complemento persoal, a cantidade que puidese engadirse ao salario fixo en función da consecución da parte variable de incremento salarial sumaríase ao complemento persoal xa existente. No caso das persoas que á firma de convenio non contén con complemento persoal, este creárase, consolidándose a cantidade que correspondese como parte do seu salario fixo. Por salario fixo devindicado o ano anterior, enténdense todas as cantidades percibidas ao longo do ano en cuestión polos conceptos salario base, complemento persoal, pagas extra e complemento persoal das pagas extra. 26 bis. Bonus no consolidable por produtividade (Bonus IPA)...	28. Xornada e horarios a) Xornada Anual. A xornada de traballo entenderase en cómputo anual. A xornada será de 1760 horas anuais efectivas de traballo para cada un dos anos de vixencia do convenio. Tal número de horas servirá de base para a realización do calendario laboral básico anual. b) Calendario Laboral. Será competencia da Dirección realizar o Calendario Laboral anual básico de Centro de Traballo que deberá ser publicado e deberá atender ás necesidades básicas do servizo. Para a súa elaboración consultarase á Representación dos Traballadores/as. Así mesmo será competencia da Dirección establecer e cambiar as xendas de prestación de servizos dos traballadores/as de calquera sección do Centro de Traballo. c) Exceso de Calendario. As horas que resulten cada ano da diferenza entre a xornada horaria anual efectiva pactada e os días que resulten laborais, denominaríanse exceso de calendario e serán de libre disposición para a empresa tras consulta cos traballadores/as, aínda que se procurará que o desfrute se estableza de común acordo co traballador/a. O seu desfrute fixarase por xornadas completas ou parciais e de maneira individual ou colectiva cun preaviso de 7 días naturais. Non obstante o anterior, e exclusivamente para os traballadores/as encadrados no Grupo Profesional 3, Niveles D, Acolle D-3, D-2 e D-1, establécense a posibilidade de, a solicitude da Empresa compensar economicamente parte ou a totalidade das horas de exceso de calendario, nos termos establecidos no artigo 25.d) do presente convenio. Para que esta compensación económica do exceso sexa efectiva, será preceptiva a aceptación por parte do Traballador/a. Naqueles casos nos que solicitándose, concedido e concretado o día ou días de desfrute de exceso de calendario, de maneira sobrevida o traballador/a pase a situación de incapacidade temporal por enfermidade común ou accidente de traballo, baixa maternal, excedencia, permiso retribuído etc., coincidindo os devanditos períodos de ausencia cos de desfrute de exceso de calendario, as horas de exceso de calendario que coincidan coas mencionadas ausencias entenderanse consumidas, non reprogramándose con posterioridade. d) Xendas e Horarios de Traballo: Xendas Habituais: Xenda de Centro de Traballo: Luns a venres: <table><tr><th></th><th>Entrada</th><th>Salida</th></tr><tr><td>A Coruña*</td><td>Mañá. 8,00</td><td>13,00</td></tr><tr><td></td><td>Tarde. 16,00</td><td>19,00</td></tr><tr><td>Vigo**</td><td>Mañá. 8,00</td><td>13,30</td></tr><tr><td></td><td>Tarde. 16,00</td><td>20,00</td></tr><tr><td>Oviedo.</td><td>Mañá. 8,00</td><td>14,00</td></tr><tr><td></td><td>Tarde. 16,00</td><td>18,00</td></tr><tr><td>Ourense.</td><td>Mañá. 8,00</td><td>13,00</td></tr><tr><td></td><td>Tarde. 16,00</td><td>19,00</td></tr></table> * A Coruña: Do 1 de xaneiro ao 15 de xuño: de 08:00 a 14:00 e de 16:30 a 19:30. Do 16 de xuño ao 15 de setembro: de 08:00 a 14:00. Do 16 de setembro ao 31 de decembro: de 08:00 a 14:00 e de 16:30 a 19:30. ** Vigo: a franxa horaria do centro de traballo de Vigo é a indicada no cadro, podéndose asignar o horario de traballo dentro desa franxa. Do 15 de xuño ao 15 de setembro: de 08:00 a 14:00. Con todo, a Dirección do Centro poderá modificar o horario de entrada e saída en función das necesidades do servizo. Xenda de Reparación e Asistencia: Luns a venres: <table><tr><th></th><th>Entrada teórica</th><th>Salida teórica</th></tr><tr><td>A Coruña.</td><td>8,00</td><td>19,00</td></tr><tr><td>Vigo.</td><td>8,00</td><td>19,00</td></tr><tr><td>Oviedo.</td><td>8,00</td><td>19,00</td></tr><tr><td>Ourense.</td><td>8,00</td><td>19,00</td></tr></table> * Con tres horas para comer. Por razóns obvias do servizo en rúa, a xornada diaria do persoal técnico pode ser irregular, sempre que, como mínimo e máximo, cumpira as horas establecidas no presente convenio. Xendas Especiais: Entrada-Saída: Sábados: Xenda de Centro de Traballo en sábado: 9,00-14,00. Xenda de Reparación e Asistencia en sábado 9,00-14,00. * Se o venres anterior á xenda de sábado o Reparador/a asistente non pasa polo Centro de traballo a recoller o necesario para o sábado, deberá comezar ás 8,00 horas. A empresa, para atender actividade estacional do servizo á alza (para facer fronte a situacións de demora ou citas fixadas de antemán) ou á baixa, poderá establecer oito xendas de sábado coas seguintes condicións: - A xenda de sábado farase no horario reducido arriba indicado. - A xenda de sábado poderá afectar a todo ou parte do centro de traballo, a todas as funcións do centro ou a parte delas e a todos os traballadores/as do centro ou a parte deles. Se non afecta a todos os traballadores/as do centro, solicitaranse en primeiro lugar voluntarios/as se os houber, e se non os hai designarase procurando que sexa de maneira rotatoria. - A compensación dese sábado de mañá será, a elección da empresa, dun día enteiro de desfrute antes ou despois da realización do sábado ou ben unha compensación económica a razón dun 130 % do salario fixo día. Con independencia do modo de compensación, a esta haberá de engadirse un fixo de 35 euros se se realizan un mínimo de 6 avisos terminados o sábado traballado. No caso de que a compensación en tempo non poida levarse a cabo durante o ano no que se traballe o/os sábado/s en cuestión, o seu desfrute poderá dilatarse durante o ano seguinte. - No caso de que a elección sexa dun día enteiro de desfrute, a elección do día concreto realizarase mediante acordo co/a Responsable inmediato, e nunca (salvo desfrute colectivo) en xornadas nas que haxa un número de ausencias do persoal reparador que supere o 20 % do persoal reparador do centro. - Procurarase preaviso co maior tempo posible aos afectados/as, e sempre e como mínimo con cinco días de antelación. En todos os casos informaranse os/as Representantes dos Traballadores/as. Horarios Especiais: Tamén para atender necesidades á alza ou á baixa do servizo, a empresa, tras consulta e conformidade cos traballadores/as afectados/as e os seus/súas representantes, poderá establecer unha semana de xenda de traballo por persoas con horario de inicio e fin diferente ao habitual e sempre de luns a venres. A xenda poderá afectar a todo ou parte do centro de traballo, a todas as funcións do centro ou a parte delas e a todos os traballadores/as do centro ou a parte deles. Flexiservice: co fin de ofrecer un servizo diferenciado que permita unha maior competitividade da empresa no mercado, e que permita adaptar os recursos humanos ás necesidades produtivas, así como ás necesidades dos usuarios finais, o cal redunda nunha maior competitividade, o total do cadro de persoal dedicado á reparación e asistencia, poderá traballar de luns a venres naquelas franquías horarias que estean fóra da nosa actual disposición de servizo. E iso co fin de cubrir un horario entre as 8:00 e as 20:00 h, así como de dispoñer das ferramentas de flexibilidade adecuadas para poder facer fronte a picos de actividade tanto á alza como á baixa. Para iso teranse en conta as seguintes garantías e criterios: Tendo en conta do carácter irregular da xornada dos técnicos/as reparadores/as, establécense as seguintes garantías: ... e) Vacacións: ... f) Excepcións: ... g) Gardas de Emerxencia: ... h) Teletraballo: ...		Entrada	Salida	A Coruña*	Mañá. 8,00	13,00		Tarde. 16,00	19,00	Vigo**	Mañá. 8,00	13,30		Tarde. 16,00	20,00	Oviedo.	Mañá. 8,00	14,00		Tarde. 16,00	18,00	Ourense.	Mañá. 8,00	13,00		Tarde. 16,00	19,00		Entrada teórica	Salida teórica	A Coruña.	8,00	19,00	Vigo.	8,00	19,00	Oviedo.	8,00	19,00	Ourense.	8,00	19,00
	Entrada	Salida																																												
A Coruña*	Mañá. 8,00	13,00																																												
	Tarde. 16,00	19,00																																												
Vigo**	Mañá. 8,00	13,30																																												
	Tarde. 16,00	20,00																																												
Oviedo.	Mañá. 8,00	14,00																																												
	Tarde. 16,00	18,00																																												
Ourense.	Mañá. 8,00	13,00																																												
	Tarde. 16,00	19,00																																												
	Entrada teórica	Salida teórica																																												
A Coruña.	8,00	19,00																																												
Vigo.	8,00	19,00																																												
Oviedo.	8,00	19,00																																												
Ourense.	8,00	19,00																																												

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																																																																																				
Bureau Veritas Inspección y Testing, SL (Unipersoal) y Bureau Veritas Solutions Iberia, SL (Unipersoal) [do GRUPO BUREAU VERITAS] Código 90100313012016	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOE nº 74, 25/03/2024) Artigo 3. Ámbito. 3.1 Ámbito territorial. Este convenio colectivo ten ámbito estatal e resulta de aplicación a todos os centros de traballo que as empresas teñen, así como aos de nova creación. 3.2 Ámbito persoal. O presente convenio aplicárase a todos os traballadores e traballadoras que presten os seus servizos nas empresas indicadas no artigo 1, salvo aqueles excluídos en virtude do artigo 1.3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (en diante, ET ou Estatuto dos Traballadores). 3.3 Ámbito temporal. O presente Convenio entrará en vigor para todos os efectos na data de publicación no BOE, aínda que se retrotraerán ao 01 de xaneiro de 2023 en relación co disposto no artigo 28, concluíndo o 31 de decembro de 2025, prorrogándose anualmente por tácita recondución, nos seus propios termos, en tanto non se efectúe a súa denuncia nos termos do artigo 4. En caso de prórroga a Comisión Negociadora do Convenio estará facultada para determinar e acordar os incrementos salariais dos conceptos económicos establecidos no mesmo. 3.4 Adhesión doutras empresas do grupo societario ao presente convenio colectivo. A intención de adhesión ao convenio por parte de calquera empresa pertencente ao grupo mercantil Bureau Veritas diferente das contempladas no artigo 1 deberá ser comunicada previamente á Comisión Paritaria de Vixilancia e Interpretación e contar co acordo expreso da maioría das partes lexitimadas para negociar no ámbito da empresa afectada. Deberá comunicarse á autoridade laboral competente a adhesión efectuada a efectos de rexistro, de depósito e publicación oficial. En ningún caso poderá producirse unha adhesión voluntaria de traballadores/as a título individual e fóra do ámbito dunha negociación colectiva. Artigo 4. Denuncia e revisión. 4.1 Calquera parte lexitimada legalmente para iso poderá solicitar, mediante denuncia notificada fidedignamente por escrito á outra parte a negociación do mesmo. A denuncia poderá formularse cunha antelación máxima de catro meses e mínima dun mes ao vencemento do prazo de vixencia antes sinalado ou de calquera das súas prórrogas. 4.2 A parte que formule a denuncia comunicará, de forma simultánea á outra parte, a promoción da negociación do convenio colectivo, proporcionando á autoridade laboral correspondente copia da mesma. Para que a denuncia efectuada se considere válida, deberá remitir á outra parte, no prazo máximo dun mes a contar desde a data da denuncia, proposta concreta sobre os puntos e contido que comprenda a revisión solicitada. En caso de incumprirse este requisito, terase por non feita a denuncia. A Mesa negociadora constituirase no prazo máximo dun mes desde a recepción da comunicación da promoción da negociación do convenio colectivo formulada pola parte denunciante. 4.3 Tamén poderá denunciarse o convenio colectivo de común acordo, en calquera momento, sempre que as Federacións Sindiciais asinantes e as Empresas así o decidan por unanimidade. No devandito suposto, as empresas e as federacións sindicais comunicarán conjuntamente á autoridade laboral competente a promoción da negociación do Convenio colectivo e, no prazo máximo dun mes, realizarán as súas propostas. A Mesa Negociadora constituirase no prazo máximo dun mes desde a denuncia. 4.4 Se denunciado o convenio, as negociacións se prorrogasen por un período que excedese a vixencia do convenio colectivo, pactada no artigo 3.3 (incluíndo as prórrogas anuais), este entenderase prorrogado, en todos os seus termos, ata a data de entrada en vigor do novo Convenio colectivo. Co fin de garantir a vixencia do presente Convenio, entre a data da súa terminación e a entrada en vigor do novo Convenio colectivo, as partes comprométese a subscribir os pactos que estimen adecuados.	No Artigo 28. Táboas salariais e incrementos. indica: 28.1 Táboas salariais. Os salarios base anuais pactados no presente convenio en contraprestación ás horas de traballo efectivo fixadas, serán os seguintes, en función dos grupos profesionais. Para os anos 2023, 2024 e 2025, será de aplicación a táboa salarial que se xunta: ... 28.2 Incremento salarial mínimo garantido Para os anos 2023, 2024 e 2025 aboarase un incremento mínimo garantido para as traballadoras e traballadores das empresas, a condición de que a persoa traballadora non tivese un incremento salarial individual, igual ou superior ao mínimo garantido establecido para cada un dos anos. Para o seu cálculo aplicáranse os seguintes preceptos: 1. Para o incremento do ano 2023, tomarase como referencia o grupo profesional no que se sitúa a persoa traballadora a data 31 de decembro de 2023. 2. Para os incrementos do ano 2024 e 2025, tomarase como referencia o grupo profesional no que se sitúa a persoa traballadora ao 31 de decembro de 2023 e 31 de decembro de 2024, respectivamente. 3. A continuación, aplicarase o % para cada grupo profesional segundo táboa adxunta. 4. A cantidade resultante integrárase dentro do salario bruto anual (incrementándoo) da persoa traballadora en base á porcentaxe de xornada (FTE) conforme ao establecido no artigo 31.	<table><tr><th>Grupo profesional</th><th>Salario Base 2023 — Euros</th><th>% IMG</th><th>Salario Base 2024 — Euros</th><th>% IMG</th><th>Salario Base 2025 — Euros</th><th>% IMG</th></tr><tr><td>Nivel 8</td><td>24.440,00</td><td>2,50 %</td><td>25.173,20</td><td>2,00 %</td><td>25.928,40</td><td>1,50 %</td></tr><tr><td>Nivel 7</td><td>22.360,00</td><td>2,50 %</td><td>23.030,80</td><td>2,00 %</td><td>23.721,72</td><td>1,50 %</td></tr><tr><td>Nivel 6</td><td>20.540,00</td><td>3,25 %</td><td>21.156,20</td><td>2,50 %</td><td>21.790,98</td><td>2,00 %</td></tr><tr><td>Nivel 5</td><td>19.240,00</td><td>3,25 %</td><td>19.817,20</td><td>2,50 %</td><td>20.411,72</td><td>2,00 %</td></tr><tr><td>Nivel 4</td><td>17.680,00</td><td>3,75 %</td><td>18.210,40</td><td>3,00 %</td><td>18.756,71</td><td>2,00 %</td></tr><tr><td>Nivel 3</td><td>16.640,00</td><td>3,75 %</td><td>17.139,20</td><td>3,00 %</td><td>17.653,38</td><td>2,50 %</td></tr><tr><td>Nivel 2</td><td>15.600,00</td><td>3,75 %</td><td>16.068,00</td><td>3,00 %</td><td>16.550,04</td><td>2,50 %</td></tr><tr><td>Nivel 1</td><td>15.120,00</td><td>3,75 %</td><td>15.573,60</td><td>3,00 %</td><td>16.040,81</td><td>2,50 %</td></tr></table> Se a cantidade resultante tras a aplicación das táboas salariais non alcanzase a cantidade de incremento garantido aplicando táboa de referencia, a empresa aboará a diferenza ata alcanzar a devandita cantidade. 28.3 Persoal con contrato formativo para a obtención da práctica profesional. O salario de todo o persoal que sexa contratado a través dun contrato para a obtención da práctica profesional queda establecido para o primeiro ano de contrato nun 80 % do salario base que corresponda ao seu grupo profesional. En todo caso, este non poderá ser inferior en ningún caso ao salario mínimo interprofesional que en cada momento estea vixente. 28.4 Cláusula de Garantía Salarial para o ano 2026. No caso de que a suma do IPC xeral correspondente aos anos 2023, 2024 e 2025 dea como resultado unha cifra superior á suma dos incrementos pactados en táboas de salario base no presente Convenio Colectivo para os referidos anos, procederase a efectuar unha revisión salarial de táboas de salario base para o 2026, conforme ao cadro que se xunta: <table><tr><th colspan="2">IPC acumulado entre 2023 + 2024 + 2025</th><th colspan="2">Incremento de táboas de salario base (aplicación 1 de xaneiro de 2026)</th></tr><tr><th colspan="2">— Porcentaxe</th><th colspan="2">— Porcentaxe</th></tr><tr><td>11</td><td>13</td><td colspan="2">1,25</td></tr><tr><td>13,01</td><td>15</td><td colspan="2">2</td></tr><tr><td>15</td><td>—</td><td colspan="2">2,5</td></tr></table> O incremento resultante da súa aplicación, que en cada caso proceda, aboarase con efectos desde o 1 de xaneiro de 2026.	Grupo profesional	Salario Base 2023 — Euros	% IMG	Salario Base 2024 — Euros	% IMG	Salario Base 2025 — Euros	% IMG	Nivel 8	24.440,00	2,50 %	25.173,20	2,00 %	25.928,40	1,50 %	Nivel 7	22.360,00	2,50 %	23.030,80	2,00 %	23.721,72	1,50 %	Nivel 6	20.540,00	3,25 %	21.156,20	2,50 %	21.790,98	2,00 %	Nivel 5	19.240,00	3,25 %	19.817,20	2,50 %	20.411,72	2,00 %	Nivel 4	17.680,00	3,75 %	18.210,40	3,00 %	18.756,71	2,00 %	Nivel 3	16.640,00	3,75 %	17.139,20	3,00 %	17.653,38	2,50 %	Nivel 2	15.600,00	3,75 %	16.068,00	3,00 %	16.550,04	2,50 %	Nivel 1	15.120,00	3,75 %	15.573,60	3,00 %	16.040,81	2,50 %	IPC acumulado entre 2023 + 2024 + 2025		Incremento de táboas de salario base (aplicación 1 de xaneiro de 2026)		— Porcentaxe		— Porcentaxe		11	13	1,25		13,01	15	2		15	—	2,5		Artigo 22. Xornada laboral. 22.1 A xornada ordinaria de traballo efectivo para o ano 2024 será de 1770 horas en cómputo anual e para o ano 2025, de 1765 horas en cómputo anual. Os calendarios laborais de cada un dos centros de traballo axustaranse en función dos festivos que resulten de aplicación. Naqueles casos que tras a aplicación dos festivos obrigatorios non recuperables e os festivos recoñecidos no presente Convenio resulte unha xornada inferior ás indicadas para cada un dos anos, a xornada resultante será a realmente efectiva. E no caso de que a xornada resultante sexa superior, o exceso da mesma deberá compensarse co equivalente en descanso, de mutuo acordo entre empresa e a persoa traballadora. 22.2 Sen prexuízo da posibilidade de distribución irregular da xornada establecida no artigo 22.4, ou dos réximes de quendas que poidan existir nalgunhas actividades concretas, establécese o horario flexible de entrada e saída seguinte para os días que non resulte de aplicación a xornada intensiva regulada no apartado 22.3 seguinte: - Horario flexible de entrada: de 8.00 a 9.30 de luns a xoves. - Horario de comida: de 14.00 a 15.00 de luns a xoves, cunha flexibilidade de trinta minutos na reincorporación tras a comida. - Horario flexible de saída: de 17.15 a 18.45 de luns a xoves (o horario de saída establecerase en función do horario de entrada e de comida). As persoas traballadoras informarán a principio de cada ano ao seu responsable de cal vai ser o seu horario de entrada habitual. Calquera modificación ou axuste excepcional a ese horario habitual dentro da flexibilidade establecida neste artigo (entre as 8 e 9:30), deberá comunicarse ao N+1 da persoa traballadora. 22.3 Acórdase o establecemento dunha xornada intensiva na que resultará de aplicación o seguinte horario de traballo: - Xornada intensiva, non recuperable, de 8.00 a 15.00 horas do 1 de agosto ao 10 de setembro. - Xornada intensiva de 8.00 a 15.00, todos os venres do ano. (recuperando unha hora por semana a razón de quince min. ao día de luns a xoves). - Xornada intensiva de 8:00 a 15:00, non recuperable, o día 5 de xaneiro. - Xornada intensiva, de 8:00 a 15:00 non recuperable, o día previo ao primeiro festivo de Semana Santa. - Xornada continuada de oito horas desde o 26 de decembro ata o 7 de xaneiro - Xornada continuada de oito horas do 25 ao 31 de xullo. - Xornada intensiva de 8:00 a 13:00 horas, non recuperables, o día do aniversario da persoa traballadora (se o devandito día caese en festivo ou día non laborable, desfrutárase o seguinte día laborable). 22.4 A empresa poderá distribuír ata un 10 % da xornada anual comunicando a dita circunstancia aos traballadores e traballadoras cunha antelación de cinco días. Como criterio xeral distribuirase de luns a venres, e en réxime de horario partido, resultando un promedio semanal de corenta horas de traballo efectivo (desde o 11 de setembro ao 31 de xullo) e un promedio semanal de trinta e cinco horas de traballo efectivo (desde o 1 de agosto ao 10 de setembro). Debido ás especiais características da actividade das Empresas, a cal se realiza en gran parte en industrias ou instalacións do cliente, cando concorran circunstancias obxectivas e xustificadas, as Empresas poderán distribuír a xornada anual dos traballadores e traballadoras por encima do 10 % indicado no parágrafo anterior e con máximo do 20 % da xornada anual. En tales casos as Empresas preverán igualmente á persoa traballadora con cinco días de antelación do día e hora no que deben prestar servizos, respectándose en todo momento os descansos legalmente establecidos. Neste caso informárase debidamente á Comisión Paritaria. 22.5 Os días 24 e 31 de decembro serán considerados días festivos non recuperables. No caso de que os devanditos días caian en día non laborable, estes compensaranse de mutuo acordo ao longo do ano, preferentemente en períodos vacacionais de Semana Santa, Nadal e pontes. Artigo 23. Prolongación de xornada. O persoal das empresas non poderá negarse a prolongar a súa xornada diaria polo tempo preciso cando polo seu traballo se atope paralizado o uso, actividade ou ciclo produtivo de obras, instalacións ou industrias visitadas, co límite mínimo de descanso legalmente establecido. Cando por necesidades do negocio sexa necesario prolongar a xornada diaria habitual, o exceso de xornada realizado será compensado por tempo de descanso equivalente retribuído nos tres meses seguintes á súa realización. As datas da compensación con tempo de descanso equivalente fíxaranse de mutuo acordo entre a persoa traballadora e a empresa. O persoal das Empresas estará obrigado a realizar horas extraordinarias dentro dos límites establecidos pola lexislación vixente. En caso de realizarse estas compensaranse con tempo de descanso equivalente nos tres primeiros meses ou aboaranse ao prezo da hora ordinaria cando non é posible a compensación por descanso. Para os efectos do disposto no parágrafo anterior non se computarán as horas extraordinarias que fosen compensadas mediante descanso dentro dos tres meses seguintes á súa realización. O persoal está obrigado a realizar horas extraordinarias por razóns de forza maior cando veñan esixidas pola necesidade de previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios urxentes cuxa non realización produza graves prexuízos ás empresas ou a terceiros. Artigo 24. Descanso semanal. Os traballadores e traballadoras terán dereito a un descanso semanal legalmente establecido, que poderá ser acumulable por períodos de ata catorce días, salvando as necesidades do servizo. Será de aplicación tamén no mesmo período acumulable de catorce días as festas que se atopen entre a semana. Naqueles casos nos que, por necesidades de produción, se requira traballar catorce días continuados, a empresa deberá garantir un descanso continuado de tres días, os cales deberán desfrutarse dentro do período de catorce días. Artigo 25. Rexistro de xornada. Todo o persoal estará obrigado a realizar o rexistro de xornada diariamente conforme ao establecido na lexislación vixente. A empresa garantirá o rexistro diario de xornada, que deberá incluír o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora, sen prexuízo da flexibilidade horaria que se establece no artigo 22.2. Mediante negociación colectiva ou acordo de empresa ou, na súa falta, decisión do empresario/a previa consulta cos representantes legais das persoas traballadoras na empresa, organizárase e documentárase este rexistro de xornada. A empresa conservará os rexistros a que se refire este precepto durante catro anos e permanecerán ao dispor das persoas traballadoras, dos seus representantes legais e da Inspección de Traballo e Seguridade Social.
Grupo profesional	Salario Base 2023 — Euros	% IMG	Salario Base 2024 — Euros	% IMG	Salario Base 2025 — Euros	% IMG																																																																																		
Nivel 8	24.440,00	2,50 %	25.173,20	2,00 %	25.928,40	1,50 %																																																																																		
Nivel 7	22.360,00	2,50 %	23.030,80	2,00 %	23.721,72	1,50 %																																																																																		
Nivel 6	20.540,00	3,25 %	21.156,20	2,50 %	21.790,98	2,00 %																																																																																		
Nivel 5	19.240,00	3,25 %	19.817,20	2,50 %	20.411,72	2,00 %																																																																																		
Nivel 4	17.680,00	3,75 %	18.210,40	3,00 %	18.756,71	2,00 %																																																																																		
Nivel 3	16.640,00	3,75 %	17.139,20	3,00 %	17.653,38	2,50 %																																																																																		
Nivel 2	15.600,00	3,75 %	16.068,00	3,00 %	16.550,04	2,50 %																																																																																		
Nivel 1	15.120,00	3,75 %	15.573,60	3,00 %	16.040,81	2,50 %																																																																																		
IPC acumulado entre 2023 + 2024 + 2025		Incremento de táboas de salario base (aplicación 1 de xaneiro de 2026)																																																																																						
— Porcentaxe		— Porcentaxe																																																																																						
11	13	1,25																																																																																						
13,01	15	2																																																																																						
15	—	2,5																																																																																						

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
Convenio Colectivo de Franxa para o Colectivo de Tracción CAPTRAIN ESPAÑA, SAU Código 90104600012024	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2026 (BOE nº 99, 23/04/2024) Artigo 1. Ámbitos de aplicación. 1.1 Ámbito persoal, funcional e territorial. O presente Convenio colectivo de franxa, regulará as relacións laborais entre Captrain España, SAU, en diante a Empresa e o persoal pertencente ao colectivo de tracción que ostente algunha das categorías relacionadas no artigo 6.1.2 Ámbito temporal. 1.2.1 O presente Convenio colectivo de franxa, iniciará a súa vixencia o día 1 de xaneiro de 2024 ao 31 de decembro de 2026. Terá vixencia de tres anos e entenderase prorrogado anualmente, se non se formula denuncia expresa por algunha de partes, cunha antelación mínima dun mes á finalización da vixencia pactada ou de calquera das súas prórrogas. 1.2.2 Establécese como período máximo de inicio das negociacións trinta días desde a súa denuncia. Denunciado o Convenio colectivo de franxa, para facilitar o proceso de negociación, se unha das partes así o solicítase, previo consentimento da outra parte, ampliarase a vixencia do contido normativo durante un prazo máximo de dezaoto meses, e iso sen prexuízo de calquera medida lexislativa que poida incrementar ese prazo.	Artigo 37. Incrementos. Para os anos 2024, 2025 e 2026 acórdase incrementar o salario base con efectos do un de xaneiro de cada ano, de acordo co seguinte: Ano 2024: no mes de xaneiro 2024, aplicarase un incremento salarial do 2,75 %, sobre o salario base de decembro 2023. Ano 2025: no mes de xaneiro 2025, aplicarase un incremento salarial do 2,50 %, sobre o salario base de decembro 2024. Ano 2026: no mes de xaneiro 2026, aplicarase un incremento salarial do 2,50 %, sobre o salario base de decembro 2025.	Xornada anual 2024 indicada na folia estatística: 1672h Artigo 7. Xornada de Traballo. 1. De forma xeral a xornada de traballo para o persoal acollido a este convenio colectivo de franxa será de 209 xornadas para a vixencia deste convenio. 2. A prestación do servizo en modalidades de tempo parcial non orixinará diferenzas respecto ás demais persoas traballadoras no referente ao tempo de descanso semanal, vacacións e días de permiso convenio respecto ás persoas traballadoras a tempo completo, excepto aquelas diferenzas reguladas no presente texto. 3. A xornada máxima diaria de traballo efectivo non poderá exceder de oito horas ordinarias máis unha hora extraordinaria. O tempo máximo de xornada (traballo efectivo + tempo de presenza) non poderá exceder de doce horas. Non se terá en conta, a efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo das horas extraordinarias autorizadas, o exceso das traballadas para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, sen prexuízo da súa compensación como horas extraordinarias. 4. A persoa vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, a aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación de traballo que se utilicen na Empresa. Artigo 8. Cadro de descansos. A Empresa e a representación legal das persoas traballadoras negociarán, en función da distribución das cargas de traballo, o cadro de descansos, así como as súas modificacións, no que constarán con carácter xeral a xornada na distribución que se pacte, os días festivos, descansos semanais e os fins de semana de descanso ao longo do ano, aplicando a regra xeral de dous fins de semana de descanso cada catro. O devandito calendario concretarase mediante a elaboración dos gráficos correspondentes. O cadro de descansos deberá estar publicado antes do 15 de decembro do ano anterior. Artigo 9. Condución continuada. 1. A Empresa será responsable do cumprimento dos tempos máximos de condución dos/as maquinistas que traballen para ela, en virtude das súas obrigacións de planificación das actividades e vixilancia destas. Pola súa banda, os/as maquinistas tamén serán responsables do cumprimento dos tempos máximos de condución, respectando os tempos planificados nos servizos que se lles asignaran. 2. Considerase tempo de condución a duración da actividade durante a cal o/a maquinista é responsable da condución dun vehículo ferroviario, coa exclusión do tempo previsto para a posta en servizo e a posta fóra de servizo do vehículo. Inclúe a realización de manobras que leven asociado o manexo do vehículo ferroviario en movemento. Tamén se computarán como tempo de condución as interrupcións nas que o/a maquinista permanece como responsable do vehículo a efectos de condución, é dicir, con atención á circulación ferroviaria. 3. Establécense os seguintes límites de tempos de condución: a) O tempo máximo de condución continuada será de seis horas. b) O tempo máximo de condución diaria será de nove horas. 4. O cómputo do tempo máximo de condución realizarase por períodos de vinte e catro horas. Este período iniciárase co comezo da actividade de condución e finalizará cando se disfrute de forma continuada e completa do descanso mínimo establecido no artigo 10 do presente acordo. 5. A condución continuada considerase interrompida cando se disfrute dunha pausa de polo menos corenta e cinco minutos, na que o/a maquinista non será responsable do tren a efectos de circulación, nin poderá ser requirido para a realización de ningún tipo de servizo, actividade ou control aleatorio de alcol ou drogas. Na planificación das circulacións, a Empresa incluírá en que punto do itinerario se prevé a realización do descanso, acoutándoo coa hora de inicio e finalización en función do horario planificado do tren. Sempre que sexa posible, procurárase que o lugar da pausa dispoña de instalacións adecuadas para permitir o descanso. De non ser posible a pausa no horario programado ou xurdir circunstancias imprevistas, a empresa ferroviaria, a través do seu centro de xestión e en comunicación co administrador de infraestruturas, acordará co/a maquinista onde e como realizar o descanso sen exceder os tempos máximos de condución. Esta pausa non se computará como período de condución. 6. O establecido nos apartados anteriores enténdese sen prexuízo das facultades de vixilancia e control do cumprimento da normativa laboral, referidas a tempo de traballo atribuídas ao Organismo Estatal Inspección de Traballo e Seguridade Social, así como das competencias en materia laboral asignada ás autoridades laborais das Comunidades Autónomas. 7. Esta disposición non afecta as prescricións relativas ao transporte ferroviario contidas na subsección 3.ª da sección 4.ª do capítulo II do Real Decreto 1561/1995, do 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo. Artigo 10. Descansos entre xornadas. 1. O descanso entre xornadas será de, polo menos, catorce horas no domicilio da residencia e de oito fóra se o servizo asignado é de volta a residencia. 2. Cando ao/a maquinista se lle planifiquen servizos que empecen e terminen fóra da súa residencia só poderá realizar dous, tras os cales terá que regresar á súa residencia para realizar o descanso entre xornadas. O/a maquinista regresará á súa residencia sempre que existan medios de transporte colectivo á súa disposición. 3. O/a maquinista que termine un servizo fóra da súa residencia, e non teña servizo de volta, realizará un desprazamento á súa residencia dentro do mesma quenda se é posible; en caso contrario, regresará de viaxeiro á súa residencia e realizará o descanso correspondente de catorce horas. 4. Na medida do posible, os servizos serán asignados respectando o inicio e finalización en residencia, cunha repartición equitativa das cargas de traballo entre os distintos centros de traballo. 5. Nos casos nos que as persoas traballadoras realicen formación impartida polo centro homologado de formación ou por un/unha formador/a externo/a, non será de aplicación o punto 2 deste artigo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																				
DEALZ ESPAÑA, SLU Código 90102312012016	Revisión Salarial	CONVENIO 2023 - 2025 (BOE nº 255, 25/10/2023) Táboas salariais para o ano 2024 no BOE nº 88, 10/04/2024 Artigo 3. Ámbito temporal. A duración deste convenio estenderase desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2025. Artigo 4. Denuncia e prórroga. Con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia calquera das partes intervinientes no mesmo poderá denunciado, comunicándoo á outra de modo fidedigno mediante escrito no que consten as materias de revisión do convenio colectivo que se propoñen pola parte denunciante. De non mediar denuncia nos termos antes indicados, o presente convenio prorrogarase por sucesivos períodos anuais, ata en tanto non se produza a súa denuncia. Artigo 2. Ámbito persoal e territorial. O presente convenio resulta de aplicación a todo o persoal de Dealz España, SLU, en calquera dos centros de traballo que a empresa teña no territorio español. Queda excluído o persoal directivo, así como quen se atope incluídos nos artigos 1.3 e 2 do Estatuto dos Traballadores. Ambas as partes conveñen en que o marco de referencia sectorial para Dealz España, SLU debe ser estatal, en tanto que a súa actividade ten o devandito ámbito territorial. Para ese efecto as partes asinantes do presente convenio aceptan someterse ao futuro convenio colectivo sectorial estatal do comercio téxtil unha vez o mesmo estea en vigor, tendo en conta que o seu ámbito funcional coincide coa actividade prevalente de Dealz España, SLU na actualidade.	Na acta de acordo das táboas salariais para 2024 indican: 1. Acórdase aprobar as táboas salariais para o ano 2024, de acordo co seguinte detalle: Táboa salarial aplicable do 1 de xaneiro de 2024 ao 31 de decembro de 2024 <table><tr><td>Grupo</td><td>Salario Bruto Anual - Euros</td></tr><tr><td>Grupo I.</td><td>18.231</td></tr><tr><td>Grupo II.</td><td>17.623</td></tr><tr><td>Grupo III.</td><td>16.480</td></tr><tr><td>Grupo IV.</td><td>15.759</td></tr></table> En todo caso, a empresa virá obrigada a aboar ás persoas traballadoras unha retribución total anual que non poderá ser inferior ao SMI previsto para cada ano de vixencia do convenio. 2. A Comisión Negociadora do Convenio delega expresamente neste acto no letrado Guillermo Puig Carrasco para proceder aos trámites necesarios para a presentación da presente corrección do Convenio Colectivo ante a Autoridade Laboral, para o seu rexistro, depósito e publicación, nos termos legalmente previstos. Sen máis cuestións que tratar, levántase a sesión. ... Artigo 12. Estrutura salarial. Enténdese por salario de Grupo as percepcións económicas que por todos os conceptos deban percibir os traballadores/as afectados por este convenio, en función tanto da execución da xornada anual pactada como do seu encadramento nalgún dos grupos profesionais. 12.1 Establécese os seguintes salarios base de Grupo para o persoal a tempo completo, para todo o período de vixencia do presente convenio: Táboa salarial para o período 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2023: <table><tr><td>Dealz España</td><td>2023 - Euros</td></tr><tr><td>Grupo IV (14 meses).</td><td>15.300</td></tr><tr><td>Grupo III.</td><td>16.000</td></tr><tr><td>Grupo II.</td><td>17.110</td></tr><tr><td>Grupo I.</td><td>17.700</td></tr></table> Os efectos económicos das presentes táboas salariais serán o 1 de xaneiro de 2023, procedendo a Empresa a aboar os correspondentes atrasos dentro do mes seguinte ao da publicación do presente convenio colectivo. A dita retribución aboarase distribuída en doce pagas mensuais e dúas pagas extraordinarias, que se aboarán rateadas entre as mencionadas doce pagas mensuais. O incremento salarial previsto para o ano 2023 non será de aplicación para o persoal dos Grupos I e II cuxo salario total en cómputo anual sexa igual ou superior a 18.200 euros para o Grupo II e 21.700 euros para o Grupo I. 12.2 Os salarios establecidos na anterior táboa salarial sufrirán os seguintes incrementos: - Ano 2024: incremento do 3 %. - Ano 2025: incremento do 2,5 % sobre as táboas salariais vixentes ao 31 de decembro de 2024. Adicionalmente, se no ano natural 2025 o IPC definitivo fose superior ao 2,5 %, establécese unha revisión salarial do 0,5 % adicional ao 2,5 % inicialmente establecido.	Grupo	Salario Bruto Anual - Euros	Grupo I.	18.231	Grupo II.	17.623	Grupo III.	16.480	Grupo IV.	15.759	Dealz España	2023 - Euros	Grupo IV (14 meses).	15.300	Grupo III.	16.000	Grupo II.	17.110	Grupo I.	17.700	Artigo 14. Xornada. 14.1 A xornada de traballo para o persoal a tempo completo será de 40 horas semanais de traballo efectivo de promedio en cómputo anual. A dita xornada prestarase de luns a domingo, con respecto dos descansos legais diario e semanal, e sempre dentro do marco legal regulado en cada Comunidade Autónoma. A distribución da xornada faraa a Empresa de maneira que o cadro de persoal coñeza como mínimo con 10 días de antelación, a fixación do horario do mes seguinte, informando a cada traballador/a do horario e quenda (planning) ao que queda adscrito. Con carácter xeral, para o persoal de tendas a xornada de traballo será, preferentemente, continuada. Os días 24 e 31 de decembro o horario de traballo das tendas a pé de rúa finalizará ás 18:00 horas. Para as tendas en centros comerciais que permanezan abertas o horario de traballo finalizará como máximo ás 20:30 horas, e as horas traballadas entre as 18:00 horas e o peche aboaranse cunha recarga do 25 % sobre o prezo da hora ordinaria de traballo. As ditas horas entre as 18:00 e as 20:30 horas cubriranse inicialmente en base a adscrición voluntaria. Con carácter xeral e sempre que a organización da tenda o permita, o traballo os días 24 e 31 de decembro terá carácter rotatorio. 14.2 Tramos horarios básicos: Establécense catro tramos horarios de referencia para as tendas: - Mañá: das 6:00 ás 12:00 horas. - Mediodía: das 12:00 ás 18:00 horas. - Tarde: das 18:00 horas a peche. - Noite: do peche ás 6:00 horas. De forma xeral e en consonancia co contrato a tempo parcial dos grupos IV e III, na medida do posible recoméndase que cada persoa traballadora poida quedar asignada, nunha mesma semana, a dous dos tramos horarios básicos, consecutivos. É dicir, poderá quedar asignada a mañá/mediodía, mediodía/tarde, tarde/noite ou noite/mañá, pero en ningún caso poderá ter asignada a realización de mañá/noite. A dita recomendación non se aplicará cando haxa pacto entre as partes. A asignación á nova quenda noite/mañá será voluntaria para o persoal de alta na empresa á firma do presente convenio. O persoal de nova contratación a partir da firma do convenio poderá quedar asignado a calquera dos catro tramos horarios indicados. 14.3 Aspectos específicos en materia de tempo de traballo do persoal para a montaxe de novas tendas. O presente apartado ten por obxecto regular determinados aspectos específicos que, en materia de tempo de traballo, son de aplicación ao persoal asignado en cada momento aos equipos de montaxe de novas tendas. Aos traballadores/as que queden asignados a un equipo montaxe de novas tendas, seranlles de aplicación as seguintes condicións específicas de traballo, mentres dure a dita asignación: (i) O tempo destinado a desprazamentos do equipo montaxe de novas tendas compensarase ao prezo de hora ordinaria ata un máximo de 9 horas diarias. (ii) O persoal asignado a un equipo montaxe de novas tendas terá á súa disposición un vehículo a cargo da Empresa. A empresa realizará as xestións necesarias para o correcto desprazamento das persoas traballadoras que participen na montaxe de novas tendas. O uso do coche particular só se permitirá cando sexa de forma voluntaria. En ningún caso as persoas traballadoras farán uso dos seus vehículos particulares para este fin cando o desprazamento sexa a máis de 80 km do seu posto de traballo habitual. (iii) A Empresa elaborará un calendario de montaxes do equipo montaxe de novas tendas e as tendas coñecerán con 10 días de antelación que persoas van quedar asignadas ao equipo montaxe de novas tendas para poder modificar rotas e planificar descansos. (iv) O persoal asignado a un equipo montaxe de novas tendas, cando a montaxe da tenda dure unha semana, disfrutará de 1 día de descanso previo ao comezo da montaxe, e 1 día libre despois da montaxe, antes da súa incorporación á súa tenda de orixe. (v) Cando o persoal do equipo montaxe de novas tendas quede asignado á montaxe de 2 tendas de forma consecutiva, sendo a duración de ambas as montaxes de 14 días, antes do comezo da primeira montaxe terán 2 días libres, e disfrutarán de 2 días libres antes de incorporarse de novo á súa tenda de orixe. (vi) Na medida que sexa posible, o equipo de montaxe de novas tendas non entrará a desenvolver o seu traballo nunha tenda ata que esta non dispoña das subministracións de auga, luz e aseos en funcionamento. No caso de que algún dos devanditos servizos non estea dispoñible por motivos ailleos á Empresa, esta proporcionará solucións alternativas ao equipo da montaxe de novas tendas para poder axustar o traballo ás necesidades do equipo. (vii) Debido á intensidade do traballo do equipo montaxe de novas tendas, cando a tenda que se vai a montar estea a máis de 50 km de distancia do centro de traballo de orixe, a Empresa optará por pagar aloxamento en hotel ao equipo montaxe de novas tendas, ou por aboar o tempo de desprazamento, sendo este computado como tempo efectivo de traballo. (viii) O día en que o equipo montaxe de novas tendas finalice o seu traballo e estea previsto o seu regreso, e sempre que a hora de finalización da montaxe dunha tenda ou os horarios de transporte de volta non permitan o debido descanso da persoa traballadora, esta dispoñerá da noite de hotel pagada, co fin de que o persoal poida acudir a asearse ou a descansar tras a xornada laboral. 14.4 Aspectos específicos para o persoal desprazado da súa tenda para dar formación. Cando o persoal dunha tenda sexa destinado a outra fóra da súa localidade ou dunha localidade limítrofe, terá dereito a percibir os correspondentes gastos vinculados ao devandito desprazamento. Artigo 16. Descanso semanal e compensación de traballo en festivos. 16.1 No calendario (planning) mensual de traballo estableceranse os días de descanso semanal de cada persoa traballadora. O descanso semanal será, como norma xeral, de dous días á semana, aínda que coa casuística que se establece a continuación. Os traballadores/as de tenda, en tendas que non pechen o domingo, disfrutarán de dous días de descanso consecutivos de forma rotatoria de luns a domingo, coincidindo o descanso en sábado e domingo cos descansos da seguinte semana, que corresponderán a luns e martes. Nas tendas que pechen en domingo, os traballadores/as asignados ás mesmas disfrutarán de dous días, sendo sempre uno o domingo, e o outro será rotativo semanal, coincidindo a semana que se descansen en sábado e domingo co luns da seguinte semana, de tal forma que dispoñan de tres días consecutivos de descanso. 16.2 A devolución polo traballo en días festivos acordarase polo traballador/a cos responsables da tenda, de forma que se compense na data que a persoa traballadora elixa con tempo de descanso. Nas tendas que pechen en domingo, en caso de coincidir o domingo cun festivo, compensarase ao traballador/a ao obxecto de que non se exceda a xornada de traballo pactada. Os festivos que deban ser compensados con descanso, compensaranse dentro do trimestre seguinte á súa realización. Se o traballador/a se atopase disfrutando dun período de vacacións anuais, os festivos que coincidan con eses períodos serán disfrutados noutro período distinto, ao obxecto de non exceder a xornada de traballo pactada.
Grupo	Salario Bruto Anual - Euros																							
Grupo I.	18.231																							
Grupo II.	17.623																							
Grupo III.	16.480																							
Grupo IV.	15.759																							
Dealz España	2023 - Euros																							
Grupo IV (14 meses).	15.300																							
Grupo III.	16.000																							
Grupo II.	17.110																							
Grupo I.	17.700																							

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
DECATHLON ESPAÑA, SA Código 90011522011998	Convenio colectivo	CONVENIO 18/04/2024 - 31/12/2026 (BOE nº 165, 09/07/2024) Artigo 3. Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor o día da súa firma e estenderá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2026. Artigo 4. Denuncia e prorroga. A denuncia e promoción do presente convenio realizarase de acordo coo establecido no artigo 86 do Estatuto dos Traballadores. O prazo de preaviso será de dous meses anteriores á finalización do convenio ou, no seu caso, de calquera das súas prórrogas. De non ser denunciado, considerarase automaticamente prorrogado polo período dun ano. As condicións pactadas no presente convenio subsistirán en todo caso ata a súa nova revisión.	Artigo 29. Salario base. Os traballadores/as afectados polo presente convenio teñen dereito, pola xornada ordinaria de traballo, a un salario base anual de acordo cos niveis retributivos que, en función da clasificación de grupos profesionais. Para o ano 2024, e desde a firma do convenio, os salarios base experimentarán un incremento do 5,5 % sobre a táboa do ano 2023. As táboas salariais son as que se establecen no anexo I con efectos desde a firma deste convenio. Para os anos 2025 e 2026 o incremento será do 5 % e 4 % respectivamente, con efecto do 1 de xaneiro de cada un destes anos. Adicionalmente, tras o peche de cada un destes tres exercicios (2024, 2025 e 2026), establécese para os traballadores/as que estiveran traballando na empresa todo o ano, o pago dunha cantidade, por unha soa vez e non consolidable en táboas, en concepto de bonus en función do cumprimento dunha porcentaxe de incremento da cifra de vendas global dese ano da empresa sobre as do ano anterior, segundo a súa conta de perdas e ganancias. O devandito bonus xerárase aplicando a seguinte escala, non acumulativa, sobre o salario base bruto anual sen prima: 2,5 % incremento cifra de vendas = Bonus 0,15 % salario base bruto anual. 3 % incremento cifra de vendas = Bonus 0,3 % salario base bruto anual. 3,5 % incremento cifra de vendas = Bonus 0,45 % salario base bruto anual. 4 % incremento cifra de vendas = Bonus 0,6 % salario base bruto anual. 4,5 % incremento cifra de vendas = Bonus 0,75 % salario base bruto anual. 5 % ou máis porcentaxe de incremento de cifra de vendas = Bonus 0,9 % salario base bruto anual. Se o incremento porcentual sobre as vendas do exercicio anterior non alcanzase un mínimo do 2,5 %, non se tería ningún dereito por este concepto, non xerándose bonus.	Artigo 18. Xornada ordinaria. A xornada máxima anual para os anos de duración do convenio, isto é 2024, 2025 e 2026 establécese en 1770 horas de traballo efectivo. Artigo 19. Descansos en xornada. Nas xornadas continuadas de 8 ou máis horas de duración, haberá un descanso de vinte e cinco minutos que se considerará tempo de traballo efectivo, sendo de quince minutos nas xornadas de cinco horas continuadas e de trinta minutos en xornadas de 9 horas continuadas, os cales nunca serán tomados nin na primeira nin na última hora de traballo. Así mesmo, o descanso non será xustificante de entrada tardía ao posto de traballo nin saída anticipada. Os/as traballadores/as que participen en mudanzas, inventarios ou balances en momentos de non apertura ao público, terán dereito a media hora de descanso para comida, a cal será a carga da empresa. O devandito descanso absorberá outros posibles descansos, sendo considerado tempo de traballo efectivo. Artigo 20. Distribución da xornada. A xornada enténdese con carácter xeral de luns a domingo, incluíndo aqueles domingos e festivos habilitados como de apertura por cada Comunidade Autónoma. Con todo, aqueles/as traballadores/as contratados con anterioridade á firma do III convenio colectivo, non terán obrigación, salvo pacto distinto, de traballar eses días, mantendo o devandito dereito ad personam. En caso de existir planificación horaria no mesmo día durante a mañá e a tarde, efectuarase de maneira que non exista un lapso temporal de máis de tres horas entre a saída da mañá e a entrada da tarde, salvo acordo do traballador/a. En atención á especial actividade da empresa e ás necesidades derivadas das cargas de traballo e en aras dunha maior racionalización dos plannings de traballo, establécese unha distribución irregular da xornada de traballo. As traballadoras embarazadas e os/as traballadores/as con fillos menores de oito anos poderán deixala sen efecto cando a viñesen realizando. A dita xornada irregular, de existir acordo co/a traballador/a, poderá superar ocasionalmente a xornada de 9 horas diarias, respectando a xornada máxima establecida no artigo 18 anterior, así como os descansos establecidos legalmente, sobre a base dos seguintes criterios: 1. A empresa comunicará a cada traballador/ao o seu planning horario trimestral (xaneiro-marzo, abril-xuño, xullo-setembro, outubro-décembro) cunha antelación de sete días ao comezo do trimestre natural. A dita previsión trimestral poderá ser modificada por circunstancias imprevistas, sempre que medie acordo entre empresa e traballador/a. 2. A xornada irregular non poderá dar lugar a un incremento superior ao 40 % da base semanal, co límite de 45 horas semanais, salvo acordo entre a empresa e o/a traballador/a. 3. Os excesos de xornada, sobre a base en módulo trimestral, entendendo por tal o número de horas anuais ou semanais en cómputo anual dividido entre catro, serán compensados preferiblemente dentro do trimestre, antes ou despois da súa realización, de maneira que á finalización do trimestre non se supere esa base en módulo medio semanal en cómputo trimestral. De non poderse efectuar esa compensación dentro do mesmo trimestre, a mesma efectuarase no seguinte trimestre. 4. De producirse excesos no tempo de traballo efectivo en cómputo anual, computado do 1 de xaneiro ao 31 de decembro, compensaranse a razón dunha hora de descanso por cada hora de exceso da xornada anual efectiva, a desfrutar de mutuo acordo dentro dos catro meses seguintes á finalización do cómputo, procurando igualmente ambas as partes que as ditas horas de descanso non coincidan con períodos punta de produción. Artigo 21. Descanso semanal. Os/as traballadores/as terán dereito a un descanso de dous días á semana, sendo preferiblemente un deles en domingo. Todos/as os/as empregados/as gozarán dun mínimo de descanso semanal que comprenda seis fins de semana completos (sábado e domingo) por ano, organizado a quendas, fóra do período vacacional. O disposto neste artigo non é de aplicación ás persoas especificamente contratadas para prestar servizos en fins de semana (sábados e/ou domingos e festivos, así como venres tarde no seu caso).

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ELTEC IT SERVICES, SLU Código 90102852012017	Convenio colectivo	CONVENIO 01/07/2022 - 31/12/2024 (BOE nº 59, 07/03/2024) Acta para a actualización das táboas salariais para 2024 publicada no BOE nº 153, 25/06/2024 (actualización SMI) Artigo 4. Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor o día seguinte da súa firma con independencia da data de publicación no "Boletín Oficial do Estado". Sen prexuízo do anterior, os efectos económicos do convenio, no que ás táboas salariais se referise, retrotraeranse ao día 1 de xullo de 2022, a excepción daqueles conceptos retributivos respecto aos que se estableza outra vixencia diferente no presente convenio colectivo. A nova clasificación profesional e as táboas salariais adscritas á mesma, reguladas no anexo 1 do convenio, están vixentes desde o día 1 de xullo de 2022. Para a reclasificación profesional das persoas traballadoras nas novas áreas, grupos e niveis establecidos no artigo 24 do convenio, crearse unha comisión paritaria nos termos dispostos na disposición transitoria primeira. A vixencia do convenio colectivo finalizará o 31 de decembro de 2024. Artigo 5. Denuncia. O convenio colectivo poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes cunha antelación mínima de tres meses á data de terminación da súa vixencia. Denunciado o convenio colectivo, constituírase a comisión negociadora de conformidade co previsto nos artigos 87 e 88 TRET. Denunciado o presente convenio colectivo e ata tanto non se acordase un novo convenio colectivo, perderán vixencia as súas cláusulas obrigacionais e manterase en vigor o contido normativo do convenio colectivo. Permanecerán invariables todas as condicións económicas no presente convenio colectivo, sen que todo iso supoña a creación de condicións máis beneficiosas. En caso de non mediar denuncia expresa de ningunha das partes, o convenio colectivo prorrogarase de ano en ano nos termos previstos no artigo 86.2 TRET. Artigo 9. Prelación de normas. A prestación do traballo entre a Empresa e os seus empregados/as, rexerase polo establecido no presente convenio colectivo desde o momento da súa entrada en vigor e, en todo o non estipulado expresamente no mesmo, estarase ao disposto no XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría e de estudos de mercado e da opinión pública (código de convenio número 99001355011983) que resulte aplicable ou o que lle substitúa e, na súa falta, ás disposicións legais de ámbito xeral.	Acta para a actualización das táboas salariais para 2024 no BOE nº 153, 25/06/2024 (actualización SMI) Artigo 32. Estructura salarial. A estrutura salarial do persoal afectado polo presente convenio está integrada polos conceptos retributivos seguintes: a) Salario base, plus de convenio e nivel. b) Complementos salariais. c) Complementos extrasalariais. Os importes dos conceptos salariais que figuran nas táboas salariais anexas (Anexos I, II e III) deste convenio son, en todo caso, cantidades brutas. 32.1 Salario base e plus de convenio: Enténdese por salario base e plus de convenio o correspondente á persoa traballadora en función da súa pertenza a unha das áreas, grupos e niveis descritos no presente convenio, e que figuran no anexo I. 32.2 Reclasificación e táboas salariais: O salario base e o plus convenio serán os establecidos no anexo I para os anos 2022, 2023 e 2024. Para o ano 2022, as táboas salariais serán as establecidas no precitado anexo e iniciarán os seus efectos económicos o 01 de xullo de 2022. Despois de que se leve a cabo a reclasificación profesional conforme ao establecido no artigo 24 e na disposición transitoria primeira do convenio colectivo, seguirase o seguinte procedemento na aplicación da táboa salarial e baixo a seguinte orde: (i) O complemento de aplicación base que teña cada persoa traballadora desdobrase da seguinte forma: calquera complemento de antigüidade que fose integrado no devandito complemento pasará a aboarse en concepto de complemento de antigüidade e a diferenza continuará sendo aboada en concepto de complemento de aplicación base. (ii) Unha vez levado a cabo o anterior e unha vez que as persoas traballadoras fosen reclasificadas, aplicarase a táboa salarial co salario e plus convenio establecidos na súa nova área, grupo e nivel e con efectos económicos do 1 de xullo de 2022. (iii) Naqueles casos nos que, como resultado do anterior, a táboa salarial aplicable sexa superior á táboa salarial do II convenio colectivo de Eltec, compensarase o complemento persoal ata onde alcance e, se a contía do devandito complemento non fose suficiente, compensarase e absorberase o complemento de aplicación base en todo o que sexa necesario. (iv) Naqueles casos nos que, como resultado do anterior, a táboa salarial aplicable sexa inferior á táboa salarial do II convenio colectivo de Eltec, a diferenza irá ao complemento de aplicación base. (v) Eltec dispoñerá de ata marzo de 2025 para a regularización e abono das diferenzas a que houber lugar por aplicación da reclasificación ou das táboas salariais incluídas no anexo I. 32.3 Complementos salariais: Son complementos salariais as cantidades de natureza salarial que, no seu caso, deban engadirse ao salario que resulte do artigo 32.1. Os complementos salariais axustaranse principalmente a algunha das seguintes modalidades, percibíndose sempre que exista e se mantéña a condición laboral que se pretende retribuír: - Complemento de aplicación base: durante o proceso de reclasificación e de adaptación ás táboas salariais incluídas no anexo I, este complemento ten natureza compensable e absorbible na súa totalidade. Unha vez finalizado o proceso anterior, este complemento terá natureza non compensable nin absorbible e terá a mesma natureza e tratamento que o salario base e non poderá detraerse de complemento ningún. O complemento de aplicación base integra todos os complementos salariais percibidos polas persoas traballadoras que teñan a natureza anterior e, en particular, os seguintes complementos salariais percibidos, no seu caso, polas persoas traballadoras a data da firma do II Convenio Colectivo: complemento de aplicación base e complemento de aplicación anterior. - Complemento persoal: É a retribución acordada individualmente coa persoa traballadora que exceda do salario que resulte do artigo 32.1 do convenio e do complemento de aplicación base, e que deriva das condicións persoais e profesionais da persoa. O devandito complemento terá carácter de compensable e absorbible, salvo no suposto de incrementos retributivos que sexan como consecuencia do cumprimento de complemento de antigüidade, nese caso non se detraerá cantidade de complemento persoal. Integra todos os complementos salariais percibidos polas persoas traballadoras que teñan a natureza anterior e, en particular e no seu caso, os seguintes complementos salariais percibidos polas persoas traballadoras á firma do II Convenio Colectivo: complemento persoal anterior e complemento persoal convenio. - Complemento de antigüidade: É unha cantidade que se aboa á persoa traballadora polo tempo de vinculación laboral coa Empresa nos termos establecidos no artigo 34. O devandito complemento non será compensable nin absorbible, nin poderá detraerse de complemento ningún. - Pluses salariais: Este tipo de complementos non son consolidables, nin compensables nin absorbibles, nin indefinidos, e con eles preténdese compensar economicamente determinadas circunstancias temporais nas que se debe desenvolver a prestación laboral. Os pluses contemplados no presente convenio son os seguintes: · Plus nocturnidade. · Plus de mobilidade funcional. 32.4 Complementos extrasalariais: Son complementos extrasalariais as cantidades que perciba a persoa traballadora en concepto de suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral. Os gastos contemplados no presente convenio son os seguintes: - Axudas de custo. - Quiodometraxe.	Artigo 15. Xornada laboral. 15.1 Xornada anual: A xornada completa de traballo en cómputo anual será de 1760 horas durante a vixencia do presente convenio. Esta xornada máxima enténdese sen prexuízo da posibilidade de distribución irregular da xornada e do disposto no artigo 21 sobre a posibilidade de desfrutar parte das vacacións ao ano seguinte. Sen prexuízo do anterior, manteranse as xornadas anuais distintas que teñan recoñecidas a día da data as persoas traballadoras a título individual. No seu caso, a diferenza anual entre a xornada individual recoñecida a cada persoa traballadora e as horas de traballo efectivo, será o exceso da xornada ordinaria anual e denomínase tempo de libre disposición e compútase en horas, de acordo coa xornada horaria individual. Este tempo de libre disposición determinarase a final de cada ano natural e desfrutase na forma (días ou horas) acordadas co/a responsable inmediato tendo en conta as necesidades do Servizo, Equipo, Área ou Proxecto e antes do 31 de xaneiro do ano seguinte. Excepcionalmente e previo acordo coa Empresa, o tempo de libre disposición poderá desfrutarse ata o 31 de decembro do ano seguinte. Este tempo non se compensará economicamente en ningún caso. 15.2 Xornada diaria e semanal: Con carácter xeral, a xornada ordinaria diaria de traballo terá unha duración máxima de 9,5 horas e poderá realizarse de luns a sábados segundo o calendario e cuadrante establecido. Sen prexuízo do anterior, recoñécese como dereito ad personam daquelas Persoas Traballadoras que á data de firma do presente convenio colectivo prestan servizos efectivos ordinarios de luns a venres, que a súa xornada ordinaria non inclúe os sábados. Se con posterioridade á firma do presente convenio, fora necesario modificar a xornada ordinaria das devanditas persoas traballadoras para incluír os sábados na súa xornada ordinaria, convocarase reunión da Comisión Paritaria de Flexibilidade onde as partes deberán alcanzar un acordo relativo á inclusión dos sábados como xornada ordinaria. Con posterioridade ao devandito acordo, Eltec notificará á/s persoa/s traballadora/s a decisión relativa á devandita modificación respectando o previsto na lexislación laboral ordinaria. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo. No caso de postos de traballo móbiles, non situados física e permanentemente nun centro de traballo, que requiren desprazamentos para o desenvolvemento da actividade laboral, dentro das horas de traballo efectivo diario contemplaranse os tempos empregados en realizar os desprazamentos necesarios para o desenvolvemento da mesma. A duración máxima da xornada ordinaria semanal de traballo será de corenta horas de traballo efectivo de promedio en cómputo anual. As persoas traballadoras que presten servizos a xornada completa partida terán, como mínimo, unha hora para comer, tendo en conta os horarios de prestación de servizos e o cumprimento da xornada semanal e anual. O devandito descanso non será retribuído nin terá a consideración de tempo de traballo efectivo. Dentro do horario de traballo, todo o persoal dispoñerá dunha pausa continuada de 20 minutos. O devandito descanso ten a consideración de tempo de traballo efectivo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ENERCON WINDENERGY SPAIN, SL - EWS Código 90100702012012	Revisión Salarial	CONVENIO 01/10/2020 - 31/12/2024 (BOE nº 307, 23/11/2020) Acordos de modificación do artigo 13 (Vacacións) e de actualización do complemento maiorante por rexión publicados no BOE nº 171, 19/07/2021 Acordo de revisión salarial para o ano 2022 no BOE nº 108, 06/05/2022 Acta de actualización para 2022 do complemento plus rexión no BOE nº 177, 25/07/2022 Revisión salarial 2023 no BOE nº 68, 21/03/2023 Revisión salarial 2024 no BOE nº 71, 21/03/2024 Acta para a actualización do plus de rexión para o ano 2023 publicada no BOE nº 148, 19/06/2024 Actualización do plus rexión para o ano 2024 no BOE nº 182, 29/07/2024 Artigo 2. Ámbito temporal. O CC de EWS, entrará en vigor con efectos do día 1 de outubro do ano 2020 e a súa duración estenderase ata o 31 de decembro de 2024. A denuncia do Convenio Colectivo deberá notificarse cun prazo mínimo dun mes antes da finalización da súa vixencia. O prazo máximo para a negociación do IV CC de EWS será dun ano desde a denuncia do convenio. No caso de que transcorrido o devandito prazo non se alcanzase un acordo sobre o IV CC de EWS, aplicarase o disposto no artigo 86 do Estatuto dos Traballadores.	Na acta de acordo da revisión salarial 2024 indican: Único. Aplicación da actualización salarial pactada no anexo III do III Convenio Colectivo de EWS para o ano 2024. Vista a evolución dos índices de referencia e os datos da empresa do último ano, a Representación das Persoas Traballadoras e a Empresa acordan a aplicación dun incremento do 3,3 % sobre as bases de cálculo salariais para o ano 2024. Anéxanse as táboas a continuación da presente Acta. ... ANEXO III Actualización salarial III.1 Actualización salarial. O presente texto incorpora as bases de cálculo correspondentes para o último trimestre do ano 2020, para anos vindeiros, a Empresa e os/as representantes dos traballadores/as reuniranse anualmente, non máis tarde do 31 de xaneiro, co obxecto de tratar a actualización das contías que se fixan como base de cálculo no Anexo II ao presente Convenio, conforme ao incremento do Índice de Prezos ao Consumo, publicado polo Instituto Nacional de Estatística (www.ine.es). Para valores iguais ou por baixo do 0,7% producirase automaticamente a actualización correspondente, mentres que para valores por encima do 0,7% requirirase o acordo coa empresa. En ningún caso a actualización poderá superar o límite máximo do 3% anual. Os conceptos que se cualifican como Pluses, axudas de custo e gastos de manutención, locomoción e estadia no Anexo II do III Convenio de EWS non serán susceptibles de actualización anual. III.2 Absorción e compensación. A Empresa poderá absorber e compensar os aumentos salariais que se produzan como consecuencia da actualización salarial anual, sempre que as percepcións económicas realmente aboadas aos traballadores/as, calquera que sexa a súa orixe, sexan superiores no seu conxunto e cómputo anual que as que percibirían unha vez realizada a actualización salarial prevista no número III.1 anterior.	Artigo 12. Xornada anual. A xornada de traballo anual para os anos 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 será de 1800 horas. O tempo de traballo a efectos de cómputo de xornada iniciárase, para o persoal da área funcional de campo, ao comezo efectivo da prestación de servizos nos centros de produción de enerxía eólica e nas bases de mantemento. No caso de que o devandito comezo da prestación de servizos teña lugar nunha base de mantemento, oficina ou centro de produción de enerxía eólica non asignado como habitual ao traballador/a pola empresa, o tempo adicional reportarase cos códigos "home-wec" ou "hotel-wec" segundo o caso e compensaranse economicamente ou con descanso segundo o réxime de compensacións da Empresa, tomando como referencia o valor da hora ordinaria, no caso de compensarse economicamente. Non computará como traballo efectivo para o cómputo de xornada os períodos de tempo nos que, os/as traballadores/as da área funcional de campo, deban permanecer nos centros de produción de enerxía eólica ou nas bases de mantemento baixo as instrucións do supervisor/a competente pero non poidan prestar efectivamente os seus servizos como consecuencia das malas condicións climatolóxicas ou outras causas impredecibles de proxecto. Estes tempos reportaranse polos traballadores/as co código "waiting time" e compensaranse economicamente ou con descanso segundo o réxime de compensacións da Empresa tomando como referencia o valor da hora ordinaria, no caso de compensarse economicamente. A xornada e horarios de EWS desenvólvense no Anexo I ao Convenio de EWS. No ANEXO I. Xornada e horario laboral indica: ...1.1 Xornada flexible para os traballadores/as de campo. A distribución da xornada efectuarase pola Dirección da Empresa, podendo concentrar os períodos de traballo en determinados días, meses ou períodos, en función das necesidades da organización do traballo, e cunha repartición irregular da mesma ao longo do ano, respectando os descansos legais e o previsto nos apartados seguintes. A realización de xornadas de traballo efectivo superiores a 10 horas deberá ser informada os/as responsables da prevención de riscos laborais. Sempre que a duración da xornada diaria exceda de seis horas continuadas, deberase realizar un descanso de polo menos 20 minutos durante a mesma, que non se considerará tempo de traballo efectivo. No caso de traballadores/as menores de 18 anos, deberase realizar un descanso de polo menos 30 minutos cando a duración da xornada diaria continuada exceda de catro horas vint e minutos. Nos casos en que, froito da aplicación da xornada flexible, se exceda a xornada media mensual, todo o exceso de horas será incorporado a un banco de horas para ser compensado ao traballador/a mediante un ou varios períodos de descanso en momentos de menor carga de traballo. Do mesmo xeito, nos meses nos que froito da aplicación da xornada flexible, non se alcance a xornada media mensual, todo o defecto de horas será detraído do banco de horas, incluso xerando un saldo negativo de horas en favor de EWS. O saldo do banco de horas: (i) non poderá superar as 100 horas positivas; (ii) non poderá superar as 80 horas negativas; e (iii) deberá compensarse co tempo de traballo ou de descanso (segundo corresponda) equivalente, no prazo máximo de dous meses desde a súa realización. Os períodos nos que se concretará a compensación horaria establecida no pacto anterior (tanto se o saldo é positivo como negativo) serán fixados polos supervisores/as, tendo en consideración tanto a conciliación da vida persoal e familiar do empregado/a, como a necesidade por parte da Empresa de asegurar o cadro de persoal necesario para o correcto desenvolvemento dos seus procesos. No caso de que a final de ano o banco de horas conte cun crédito horario a favor do traballador/a, a Empresa poderá, extraordinariamente, liquidar a totalidade ou unha parte das horas pendentes no banco mediante a súa compensación económica ao prezo da hora ordinaria, respectando, no seu caso, o número máximo de horas extraordinarias en cómputo anual previsto legalmente. No caso de que á finalización da relación laboral dun traballador/a con EWS, o banco de horas conte cun resultado positivo ou negativo, procederase a realizar a correspondente liquidación, en positivo ou negativo, no documento de liquidación. Non se producirá o axuste anterior, no caso de que o banco de horas conte cun resultado negativo e o traballador/a sexa despedido de forma individual ou colectiva por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción. Para compensar esta flexibilidade en (i) a xornada de luns a venres non festivos; así como (ii) os días festivos ou de fin de semana, os traballadores/as de campo recibirán un incentivo en concepto de plus de actividade. Para o abono do plus de actividade estase ao disposto no Anexo I do III CC de EWS. Poderá computarse o descanso entre xornadas e semanal por períodos que non excedan de oito semanas, nos casos nos que polo afastamento entre o lugar de traballo e o de residencia do traballador/a, ou polo illamento do centro de traballo por razóns de emprazamento ou climatoloxía, non sexa posible computar o descanso entre xornadas e semanais. Salvo situacións excepcionais relacionadas coa necesidade de garantir o servizo ou a produción, deberase respectar en todo caso un descanso entre xornadas de dez horas. Salvo situacións excepcionais relacionadas coa necesidade de garantir o servizo ou a produción e salvo que se procedese á implantación dun modelo de traballo a quendas que o requirise, a xornada ordinaria non se prolongará máis aló das 22:00 horas. I. Xornada flexible con tempos de presenza obrigatoria para os traballadores/as de oficina. A distribución da xornada efectuarase pola Dirección da Empresa, podendo concentrar os períodos de traballo en determinados días, meses ou períodos, en función das necesidades da organización do traballo, e cunha repartición irregular da mesma ao longo do ano, respectando os descansos legais e o previsto nos apartados seguintes. Os traballadores/as poderán propoñer o horario de comezo e o final da súa xornada laboral diaria, respectando uns tempos de presenza obrigatoria. a) Para os traballadores/as a xornada completa, a presenza será obrigatoria entre as 9:30 horas e as 12:30 horas e entre as 14:30 horas e as 15:30 horas, de luns a venres, e entre as 9:30 horas e as 12:30 horas os días 24 e 31 de decembro. b) Para os traballadores/as a tempo parcial, a presenza será obrigatoria entre as 9:30 horas e as 12:30 horas. Nos casos nos que os traballadores/as opten por alargar a súa xornada máis aló das 14:00 horas, deberán realizar un descanso non retribuído de polo menos media hora entre as 12:30 e as 14:00. Se para algún traballador/a a tempo parcial hai prevista unha distribución irregular da xornada de traballo, de tal forma que algúns días da semana traballe con horario de xornada completa, o horario de presenza obrigatoria nesas días será o previsto para os traballadores/as a xornada completa no parágrafo a) anterior. Para o persoal a tempo parcial cunha distribución horaria que non se axuste aos períodos de presenza obrigatoria descritos, os devanditos períodos estableceranse de acordo co/a responsable correspondente. Por razóns organizativas ou produtivas, a xerencia da Empresa poderá establecer horarios de presenza obrigatoria diferentes, seguindo en cada caso, os procedementos que legalmente fosen exixibles. Estes horarios non resultarán de aplicación no caso de que os traballadores/as estivesen fóra do seu centro de traballo. A xornada flexible para persoal de oficina pode excepcionalmente comprender xornadas en días festivos ou fin de semana, respectando o descanso entre xornadas e semanal. A realización de traballo en días festivos e de fin de semana deberá ser autorizada pola xerencia da Empresa. Para compensar esta flexibilidade da xornada ordinaria, os traballadores/as de oficina terán dereito a 15 minutos adicionais de descanso, por cada hora traballada en festivos ou fin de semana. Sempre que a duración da xornada diaria exceda de seis horas continuadas, deberase realizar un período de descanso de polo menos 30 minutos durante a mesma, que non se considerará tempo de traballo efectivo. A realización de xornadas de traballo efectivo superiores a 10 horas deberá ser informada os/as responsables da prevención de riscos laborais. Nos casos en que, froito da aplicación da xornada flexible para persoal de oficina, se exceda a xornada media mensual, o exceso de horas será incorporado a un banco de horas para ser compensado ao traballador/a mediante un ou varios períodos de descanso en momentos de menor carga de traballo. Do mesmo xeito, nos meses nos que froito da aplicación da xornada flexible, non se alcance a xornada media mensual, todo o defecto de horas será detraído do banco de horas, incluso xerando un saldo negativo de horas en favor de EWS. O saldo do banco de horas: (i) non poderá superar as 100 horas positivas; (ii) non poderá superar as 40 horas negativas; e (iii) deberá compensarse co tempo de traballo ou de descanso (segundo corresponda) equivalente, no prazo máximo de dous meses desde a súa realización. No caso de que á finalización da relación laboral dun traballador/a con EWS, o banco de horas conte cun resultado positivo ou negativo, procederase a realizar a correspondente liquidación, en positivo ou negativo, no documento de liquidación. Non se producirá o axuste anterior, no caso de que o banco de horas conte cun resultado negativo e o traballador/a sexa despedido de forma individual ou colectiva por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción. Os períodos nos que se concretará a compensación horaria establecida no pacto anterior (tanto se o saldo do banco de horas é positivo como se é negativo) serán fixados polos supervisores/as, tendo en consideración tanto a conciliación da vida persoal e familiar do empregado, como a necesidade por parte da Empresa de asegurar o persoal necesario para o correcto desenvolvemento dos seus procesos. Os traballadores/as de oficina deben coordinar o seu horario de tal forma que en todos os departamentos se asegure a atención telefónica desde as 9 horas ata as 18 horas. Se o devandito obxectivo de coordinación non fose alcanzado, será a Empresa a que organizará os horarios de tal maneira que se asegure a prestación de servizos durante o anterior período. Entre as 12:30 e as 15:30, a atención telefónica poderá ser interrompida por un único período de 30 minutos. Durante este período deberá activarse un sistema de contestador automático que rexistre as chamadas entrantes, que deberán ser contestadas no prazo de 30 minutos tras a reincorporación ao traballo. ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EUROPCAR IB, SA Código 90002022011984	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 (BOE nº 160, 03/07/2024) Artigo 5. Ámbito temporal e denuncia. A vixencia do presente convenio comezará o 1 de xaneiro de 2024 e finalizará o 31 de decembro de 2024. Ao termo da súa vixencia prorrogarase tacitamente por períodos anuais, salvo denuncia expresa por algunha das partes que haberá de realizarse por escrito no período comprendido dentro dos 2 últimos meses á data de expiración do presente convenio ou calquera das súas prórrogas. Denunciado o convenio, deberá procederse á constitución da Comisión Negociadora e ao comezo da negociación do novo convenio no prazo máximo sinalado no artigo 89.2.º do Estatuto dos Traballadores. Para o caso de que a negociación do novo convenio resultase nun bloqueo definitivo da mesma, as partes expresamente se adhiren e someten aos procedementos de solución extraxudicial de conflitos que se regulan no artigo 41 do presente convenio, nos termos alí descritos. Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acordase un novo convenio colectivo ou ditado un laudo arbitral, aquel perderá a súa vixencia e aplicarse, se o houber, o convenio colectivo de ámbito superior que fose de aplicación.	Artigo 35. Revisión salarial. Para o ano 2024 as táboas salariais serán as reflectidas no anexo 1 do presente convenio colectivo. As ditas táboas conlevan un incremento do 3 % sobre as táboas de 2023. A aplicación das táboas salariais será desde o 1 de xaneiro de 2024 e o devandito incremento terá carácter consolidable. Artigo 36. Retribución flexible. Establécese para todos os traballadores/as da compañía cunha antigüidade mínima dun ano a posibilidade de adherirse voluntariamente ao sistema de retribución flexible polo cal, mediante acordo individual co traballador/a, poderase substituír parte dos conceptos salariais dinerarios por retribucións en especie (a definir anualmente) sen alteración da contía anual do salario bruto nin da natureza xurídica do concepto substituído e dentro dos límites legalmente establecidos en cada momento para a percepción do salario en especie. Os produtos e servizos ofertados poderán variar en función das condicións de mercado, legais e fiscais en cada momento, das mesmas informarse con polo menos quince días de antelación ao Comité Intercentros. A participación no Plan non supón variación cuantitativa ningunha do importe do salario bruto anual, e por tanto non afectará á base a ter en conta para calcular as revisións salariais ou posibles indemnizacións.	Artigo 15. Xornada. 1. A duración máxima da xornada de traballo será de 40 horas semanais de traballo efectivo como media, partindo dun cómputo anual de 1792 horas anuais e respectando en todo caso o descanso semanal. Como medida para contribuír á flexibilidade interna na empresa, que favoreza a súa posición competitiva no mercado e unha mellor resposta ás esixencias da demanda e a estabilidade do emprego naquela, convense que o 25 % da xornada de traballo anual poderá distribuírse pola empresa de maneira irregular ao longo do ano. Persoal de cobertura de quendas en oficinas: As persoas integradas no persoal de cobertura de quendas teñen como misión fundamental cubrir as ausencias que se produzan nos postos de traballo en réxime de traballo a quendas, así como cubrir períodos punta de negocio, incorporándose á quenda que corresponda ao traballador/a substituído, aínda que iso supoña un cambio de quenda. A composición do persoal de cobertura de quendas fixarase en función das necesidades estruturais e organizativas da empresa, podendo contratarse en cada centro de traballo un mínimo dunha persoa, así como en centros de traballo cun número superior a 10 traballadores/as, poderá contratarse un máximo de persoal de cobertura equivalente ao 10 % do persoal adscrito ao centro. Os traballadores/as do persoal de cobertura de quendas poderán ser destinados/as a cubrir quendas en calquera centro de traballo que se atope no termo municipal en que habitualmente presten servizos. A súa incorporación á quenda que corresponda preavisarase cun mínimo de 24 horas. Respectaranse para os traballadores/as do persoal de cobertura de quendas as mesmas condicións en materia de tempo de descanso e vacacións que para o persoal en réxime de traballo a quendas. 2. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, o traballador/a se atope no seu posto de traballo. 3. Os traballadores/as acollidos ao presente convenio desfrutarán dos seguintes descansos, que serán considerados tempo de traballo efectivo: a) En xornada partida: 20 minutos/día efectivo de traballo. b) En xornada continuada: 25 minutos/día efectivo de traballo. 4. Como fórmula específica de distribución irregular da xornada, empresa e representantes dos traballadores/as acordan que todos os traballadores/as contratados a tempo completo, coa única excepción dos que sexan contratados para substituír traballadores/as en situación de baixa maternal ou incapacidade temporal, poderán desenvolver xornadas de ata un máximo de 10 horas diarias, a condición de que en cómputo anual non se supere a xornada máxima prevista neste convenio de 1792 horas. A mesma regra será de aplicación a todos os traballadores/as fixos-descontinuos. 5. Para os traballadores/as que realicen o seu traballo na Oficina Central de Madrid, cuxa xornada de traballo sexa partida/sen sistema de quendas: a) Establecerase xornada continuada durante o período comprendido entre o 15 de xuño e o 31 de agosto, co seguinte horario: de 8,00 a 15,00 horas. Para ese efecto, estableceranse quendas en cada Departamento para cubrir de forma obrigatoria os servizos mínimos a partir das 15,00 horas, cun 25 % de persoal e un mínimo, en todo caso, dunha persoa, cun horario de 9,00 a 18,00 horas. Durante a xornada intensiva de verán, aqueles traballadores/as que teñan que facer garda pola tarde, poderán realizala en modalidade de teletraballo. b) Para o resto do ano, establecerase unha flexibilidade na entrada ao traballo entre as 8,00 e as 9,30 horas, con saída en función da hora de entrada. De luns a mércores a xornada será de oito horas e media. Os xoves, a xornada será de nove horas. Os venres, de seis horas. Para ese efecto, estableceranse quendas garantindo que, en cada Departamento, de forma obrigatoria, se cubran os servizos mínimos nas devanditas horas co 25 % do persoal, cuxa xornada semanal será luns, martes e mércores de 8 horas diarias, os xoves de 8 horas e media, e os venres de 8 horas diarias cun horario 9,00 horas a 18,00 horas, a condición de que quede cuberto o mínimo dunha persoa por departamento. 6. Os horarios dos centros de traballo e as súas modificacións serán facilitados ao Comité Intercentros. 7. Os días 24 e 31 de decembro a Oficina Central de Madrid estará pechada.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
Evolutio Cloud Enabler, SAU <i>(antes BT España, Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones, SAU)</i> Código 90102352012016	Revisión Salarial	CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 5, 06/01/2023) Acta de modificación do anexo V do III Convenio no BOE nº 275, 17/11/2023 Acta de modificación do anexo V do III Convenio no BOE nº 210, 30/08/2024 Revisión salarial e táboas salariais para 2023 no BOE nº 167, 14/07/2023 Táboas salariais 2024 no BOE nº 165, 09/07/2024 Artigo 5. Ámbito temporal e denuncia. 1. O presente convenio colectivo iniciará a súa vixencia a partir do día seguinte da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado" ata o 31 de decembro de 2024, ou ata o 31 de decembro de 2025 por acordo entre a Empresa e a Parte Social (Comité Inter-centros), aínda que a súa vixencia se retrotraerá ao 1 de xaneiro de 2022, na materia específica de incrementos salariais. 2. A denuncia, en caso de producirse, efectuarse, por calquera das partes asinantes e non asinantes, mediante comunicación fidedigna por escrito, con exposición razoada das causas, cunha antelación de tres meses antes da finalización da súa vixencia, e presentarse ante o Organismo competente. 3. As partes asinantes e non asinantes comprométese a iniciar a negociación do novo convenio colectivo unha vez formulada a denuncia, aínda cando non se esgotase a súa vixencia temporal ou prorrogada. As partes obriganse a negociar de boa fe. 4. Denunciado o presente convenio colectivo nos termos establecidos no punto 2 anterior, manterase en vigor o seu contido normativo, ata que este sexa substituído por un convenio colectivo de empresa de eficacia xeral. 5. Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acordase un novo convenio, as partes deberán someterse aos procedementos de mediación regulados nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83 do ET, para solventar de maneira efectiva as discrepancias existentes. 6. Así mesmo, sempre que exista pacto expreso, previo ou coetáneo, as partes someteranse aos procedementos de arbitraje regulados polos devanditos acordos interprofesionais, nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia xurídica que os convenios colectivos e só será recorrible conforme ao procedemento e en base aos motivos establecidos no artigo 91 do ET. 7. Sen prexuízo do desenvolvemento e solución final dos citados procedementos de mediación e arbitraje, en defecto de pacto, cando transcorrerá o proceso de negociación sen alcanzarse un acordo, manterase a vixencia do convenio colectivo. 8. Por acordo entre a Empresa e a Parte Social (Comité Inter-centros), poderá prorrogarse e modificar o convenio colectivo. O devandito acordo deberá ter lugar antes do preaviso dos tres meses previstos para a denuncia descrita no punto dous (2) deste artigo. Ambas as partes comprométese a iniciar negociacións inmediatamente despois de que se produza o acordo da prórroga e ata a data de finalización da vixencia do convenio. En caso de alcanzarse un acordo na Prórroga do convenio colectivo, cumpriranse seguidamente os requisitos de rexistro, depósito e publicación previstos no título III do Estatuto dos Traballadores. De non alcanzarse un acordo sobre os termos e contido da Prórroga, o convenio colectivo manterase en vigor ata que este sexa denunciado por algunha das partes. 9. Salvo pacto en contrario, os convenios colectivos prorrogaranse de ano en ano se non mediase denuncia expresa das partes.	Incremento salarial 2024 indicado na folla estatística: 1,55% Artigo 24. Revisión salarial. 24.1 Revisión salarial fixa para todos os empregado/as da compañía. Para o primeiro ano de vixencia, (1 de xaneiro de 2022 - 31 de decembro de 2022) unha subida salarial do 2,1 % para os conceptos retributivos: salario base, complemento 1 convenio colectivo, rateo de pagas extraordinarias, plus de permanencia e axudas de custo. Para o segundo e terceiro ano de vixencia (2023 e 2024): - Se se cumpre o obxectivo de Ebitda Pre-bono ao 100 %, subida do 100 % da inflación interanual (IPC). - Se se cumpre entre o 90 % e 100 % do obxectivo de Ebitda Pre-bono, subida do 50 % da inflación interanual (IPC). - Se o resultado queda por baixo do 90 % do obxectivo de Ebitda Pre-bono, subida do 25 % da inflación interanual (IPC) ou do 0,5 %, o menor de ambos os valores. Enténdese por Ebitda Pre-Bono, Ebitda proforma excluindo pago do bono anual. A subida salarial aplícase con efecto do 1 de xaneiro de 2023 e 2024 e non se aplicará a compensación e absorción para todos o empregado/as que se atopen en situación de alta ao 31 de decembro de 2022 e 2023, respectivamente. Se por calquera cambio normativo ou disposición dun terceiro tivese que aplicarse unha revisión salarial superior á pactada, esta entenderase realizada a conta daquela, sen que en ningún caso sexan acumulables. 24.2 Bolsa de beneficios. Para as incorporacións posteriores á entrada en vigor do III Convenio colectivo, non aplica a bolsa de beneficios de 132 euros anuais Os empregado/as, que á data de entrada en vigor do III Convenio colectivo percibisen 132 euros anuais, como parte da súa retribución, en concepto de bolsa de beneficios, pasan a percibir a devandita cantidade no concepto «Complemento Non Absorbible» de carácter non compensable nin absorbible e non suxeito aos incrementos que se acorden en materia de revisión salarial. 24.3 Seguro médico. Todo o cadro de persoal contará cunha póliza estándar de seguro médico pagada pola Compañía. Aquelas persoas que a título individual tivesen as pólizas médicas de cónxuxe e fillos pagadas pola Empresa, manterán o beneficio nas mesmas condicións que estivesen a desfrutar do devandito seguro.	Artigo 18. Xornada e horario de traballo. 18.1 Réxime xeral 18.1.1 Xornada ordinaria de traballo. Durante a vixencia do presente convenio colectivo, a xornada de traballo aplicable a todos os traballadores/as de Evolutio será de 1752 horas, en cómputo anual, das cales 1744 horas serán de traballo efectivo e oito horas serán de libre disposición para o traballador/a. Estas horas de libre disposición poderán desfrutarse en períodos máximos de catro horas e nunca inmediatamente antes ou despois de festivos e períodos vacacionais. 18.1.2 Horario ordinario de traballo en xornada de inverno. O horario ordinario aplicable a todos os centros de traballo de Evolutio será, en xornada de inverno, de luns a xoves, de 9.00 a.m. a 18.00 p.m., en xornada partida e cun descanso dunha hora para comer, e os venres de 8.00 a.m. a 15.00 p.m. en xornada continua con quince minutos de descanso, o que fai un cómputo de trinta e nove horas semanais. Durante a xornada de inverno existe para o traballador/a a posibilidade de flexibilizar o seu horario, nunha hora á entrada e á saída sendo posible a entrada entre as 8.00 a.m. e as 10.00 a.m. e a saída en consecuencia coa hora de entrada entre as 17.00 p.m. e as 19.00 p.m. 18.1.3 Horario ordinario de traballo en xornada de verán. A xornada de verán establécese durante os meses de xullo e agosto en horario de 8.00 a.m. a 15.00 p.m., de luns a venres. De acordo co disposto anteriormente, a xornada de verán será de trinta e seis horas semanais. As persoas que desfruten de xornada de verán estarán suxeitas ao cumprimento das seguintes condicións: - Respetar o horario de traballo da xornada continua: de 08:00 h. a 15:00 h., de luns a venres con quince minutos de descanso. - Desfrutar un mínimo de quince días laborables das súas vacacións anuais, durante os meses de xullo e agosto e/ou durante o período do Nadal. - Realizar, con carácter obrigatorio, unha garda á semana, en horario de 09.00 h. a 18.00 h. cunha hora para comer, co obxecto de cubrir o servizo todos os días laborables. Cada Supervisor/a preparará a disposición das gardas no seu equipo, de acordo coa planificación de vacacións. Da obrigatoriade da garda semanal, estarán excluídas as persoas con redución de xornada efectiva durante a xornada de verán. A realización dunha garda á semana non impide que, o resto dos días, por necesidades de atención ao servizo e/ou compromisos con clientes, cada responsable poida solicitar a calquera persoa que estenda o seu horario ao habitual. Con todo, sempre se procurará que, nos referidos supostos de necesidades de atención ao servizo e/ou compromisos con clientes, non coincida a prolongación do horario na persoa que efectuou a garda semanal inmediata anterior. Para o caso de que, por necesidades do servizo e/ou compromisos adquiridos con clientes, o traballador/a non puidese desfrutar da totalidade da xornada de verán, será compensado con tres días adicionais de vacacións a desfrutar, en todos os casos, no prazo máximo de catro meses. O máximo de xornada anual en todos os casos será de 1752 horas, coa excepción das persoas adscritas ao 7x24 do cliente cuxo OrgID interno é 01196, para quen, por acordo da Comisión Paritaria, en data do 23 de outubro de 2020, se acordou axustar a súa xornada anual por cuadrante, en lugar de facelo por calendario e fixar o seu máximo en 1728 horas anuais. 18.2 Cómputo de xornada de persoas traballadoras dedicadas ou asignadas a proxectos de cliente. Aquelas persoas dedicadas ou asignadas a proxectos de cliente que, polas necesidades do servizo, teñan que realizar o seu traballo en condicións distintas ás establecidas con carácter xeral neste convenio colectivo, axustarán as súas condicións laborais de tempo de traballo ás necesidades do servizo en canto a xornada, horario e días festivos, durante o tempo que a persoa traballadora estea vinculada ao devandito servizo, respectando en todo caso a lexislación vixente en materia de xornada e descansos. En tales supostos, a xornada realizada por cada traballador/a terá a consideración, en todo caso, de xornada ordinaria de traballo. 18.2.1 Xornada inferior. Se a xornada de traballo efectiva realizada nos supostos previstos neste apartado fose inferior ata nun 15 % respecto da xornada que lle correspondería realizar se prestase os seus servizos no centro de traballo ao que estea adscrito, o traballador/a desfrutará da mesma sen alteración do seu sistema de retribución e sen necesidade de recuperar as horas deixadas de realizar. No caso de que o número de horas realizadas efectivamente fose inferior en máis dun 15 % respecto á xornada que lle correspondería realizar se prestase os seus servizos no centro de traballo ao que estea adscrito, a Empresa poderá asignar á devandita persoa a realización de tarefas ata alcanzar o máximo do 15 % de horas non realizadas. 18.2.2 Xornada superior. Se a xornada de traballo efectiva realizada nos supostos previstos neste artigo fose superior á xornada ordinaria máxima prevista en cómputo anual na Empresa, o traballador/a e a Dirección da Empresa pactarán as condicións da regularización dese exceso de horas realizado, ben en tempo de descanso, ben como compensación económica, en función das necesidades organizativas da Empresa. En ambos os casos, para proceder á regularización cada hora de exceso compensarase cunha hora ordinaria en tempo de descanso ou o valor económico unitario da hora ordinaria. En caso de optar pola compensación con tempo de descanso, se isto non se producise dentro dos catro meses seguintes, debido a causas alleas á persoa traballadora, a compensación será económica.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EXOLUM AVIATION, SA Código 90011372011997	Convenio colectivo	CONVENIO 2021 - 2024 (BOE nº 160, 03/07/2024 - Corrección de erros no BOE nº 169, 13/07/2024) Artigo 4. Ámbito temporal. O presente convenio terá vixencia desde o día 1 de xaneiro de 2021 ata o 31 de decembro de 2024, con excepción daquelas cláusulas, artigos ou materias respecto das que se estipule unha vixencia específica. Artigo 5. Forma, condicións e prazo de preaviso da denuncia do presente convenio. O presente convenio quedará tacitamente prorrogado por anos naturais ao finalizar o período de vixencia indicado no artigo 4, se non mediara denuncia expresa dunha ou outra parte que, no seu caso, deberá exercitarse cunha antelación non inferior a dous meses respecto da data de vencemento do período de vixencia.	Artigo 77. Salarios anos 2021-2024. O incremento salarial a aplicar, en cada un dos anos de vixencia do presente convenio, sobre os salarios de 2020, será o seguinte: Ano 2021: 3 % sobre os salarios de 2020. Ano 2022: 5,8 %. Ano 2023: IPC Real, consolidando o 75 % do mesmo en táboas e o 25 % nun pago non consolidable ata 2025 suxeito ás condicións descritas no artigo 78. Ano 2024: IPC Real, consolidando o 75 % do mesmo en táboas e o 25 % nun pago non consolidable ata 2025 suxeito ás condicións descritas no artigo 78. Os salarios a fixar con efectos do 1 de xaneiro do ano 2024, experimentarán os seguintes incrementos a conta, a partir dos salarios regularizados do ano anterior: Ano 2024: 0,5 %. Os devanditos incrementos aplicaranse a todos os conceptos salariais, excepto a aqueles para os que se pacta un valor específico con efectos a partir dunha determinada data. Os salarios, complementos salariais, indemnizacións, suplidos e resto de percepcións vixentes na empresa para os anos 2021, 2022, 2023 e 2024 (2023 e 2024 con carácter provisional), son os que expresamente se recollen no presente convenio colectivo, resultando os valores que figuran respectivamente nas táboas dos Anexos 1D.1, 1C.1, 1B.1 e 1A.1 e nos correspondentes artigos e anexos do convenio. Artigo 78. Revisión salarial anos 2023 e 2024. A cláusula de revisión, con respecto á subida a conta pactada, operará para os anos 2023 e 2024, na forma seguinte: - Axustarase a fin de cada ano con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro, de acordo ao IPC Real, consolidando o 75 % do mesmo en táboas e o 25 % nun pago non consolidable ata 2025 suxeito ás condicións descritas no punto seguinte. - O 25 % do IPC real non consolidado dos anos 2023 e 2024, poderase consolidar en táboas no ano 2025, unha vez coñecido o dato do IPC e do EBITDA acumulado a decembro de 2024 dos dous citados anos de Exolum Corporation, SA (España), segundo o seguinte: · Se o EBITDA acumulado é igual ou superior a 42.970.030 euros e inferior a 43.634.515 euros, revisaranse as táboas ata alcanzar o 80 % da suma do IPC real dos anos 2023 e 2024. · Se o EBITDA acumulado é igual ou superior a 43.634.515 euros e inferior a 44.299.000 euros, revisaranse as táboas ata alcanzar o 90 % da suma do IPC real dos anos 2023 e 2024. · Se o EBITDA acumulado é igual ou superior a 44.299.000 euros, revisaranse as táboas ata alcanzar o 100 % da suma do IPC real dos anos 2023 e 2024. · Se o EBITDA acumulado non supera os 42.970.030 euros ese 25 % non se consolidará. - Se o IPC real en 2024 fose negativo (inferior ao 0,0 %), non se aplicará o recollido nos puntos anteriores deste artigo, para ese ano, e quedarán conxelados (0,0 % de revisión) os valores dos distintos conceptos respecto ao ano precedente, e servirán de base, no seu caso, para os incrementos do exercicio seguinte.	Artigo 24. Duración e cómputo de xornada. Réxime xeral. I. A xornada de traballo, en cómputo anual, será de 1699 horas/ano de traballo efectivo, podendo oscilar a duración da xornada diaria entre 7 e 9 horas, comezando e finalizando a mesma no posto de traballo. II. Ao obxecto de dar cumprimento ao cómputo anual de xornada pactado, o exceso de tempo de traballo sobre a media teórica, acumularase ata completar unha xornada de traballo para a súa compensación con descanso, distribuíndose de forma regular ao longo do ano. Nos postos en réxime de quendas de 8 horas diarias os devanditos descansos incluíranse no cuadrante cuadrisemanal. O número de días de traballo efectivo non poderá superar os 226 días/ano. III. A partir da firma do convenio colectivo, consideraranse os días 24 e 31 de decembro como días de libranza, adaptando individualmente no necesario a duración da xornada diaria durante o resto do ano para axustarse ao cómputo anual de xornada, e equiparándos a días festivos segundo o primeiro parágrafo do artigo 88 do convenio para os efectos de compensación, ao persoal que polo seu posto de traballo deba prestar servizo nesas datas. IV. Xornada Especial. Para a súa aplicación efectiva nos aeroportos con réxime de funcionamento de H-24, acórdase establecer unha xornada especial en réxime de xornada partida, con horarios de traballo a fixar entre as 08:00 e as 20:00 horas, adaptable ás necesidades operativas de cada instalación aeroportuaria en concreto, cunha duración que poderá oscilar entre 7 e 8 horas diarias e interrupción para comida de 1 hora mínimo e 2 horas máximo, entre as 13:00 e as 16:00 horas. Esta xornada será de adscrición voluntaria para o persoal fixo á data da firma do convenio colectivo de 2008-2009. En todo caso, esta modalidade de réxime de traballo e horarios poderá ser de aplicación automática, por decisión da Empresa e con carácter rotativo, ao persoal que se incorpore ao persoal fixo de Exolum Aviation a partir do 11 de xaneiro de 2006, previa asignación deste persoal ao réxime de quendas e horarios vixente no cadro horario do centro. As persoas traballadoras designadas para a realización desta xornada especial, que non afectará a máis dun 15 % do cadro de persoal do centro, manterán o Complemento de Turnicidade e Plus Relevos que viñesen percibindo. Os Cadros Horarios destes aeroportos actualizáranse e modifícarán no necesario para incluír esta nova modalidade de xornada e horario, co seguinte texto: "Xornada partida de luns a domingo, con horario a fixar entre as 8:00 e as 20:00 horas, cunha duración de entre 7 e 8 horas diarias e cunha interrupción para comida de 1 a 2 horas entre as 13:00 e as 16:00 horas." A Empresa revisará semestralmente esta xornada especial, para adecuar no seu caso a dotación de persoal asignado e o horario específico de persoal asignado ás necesidades operativas dos aeroportos afectados, dentro dos límites establecidos neste artigo, informando á representación das persoas traballadoras das decisións adoptadas. Artigo 25. Cadros-horarios e cuadrantes. 1. Os cadros-horarios incluírán, entre outros, os seguintes datos: a) A horarios base de referencia. b) Tempo de bocadillo ou interrupción de xornada. c) Réxime de descansos establecidos no presente convenio. d) Réxime de vacacións. 2. Durante a vixencia de convenio, elaborárase un cuadrante anual no que figure os días de vacacións correspondentes a cada persoa traballadora e o horario base de referencia ao que queda adscrita. Ao persoal fixo con xornada completa establécense un cuadrante orientador anual de descansos. Nos cuadrantes cuadrisemanais fíxanse definitivamente os días de descanso sen que a modificación con respecto ao cuadrante orientador supoña casto ningún para a Compañía. Nos aeroportos con réxime de funcionamento de 24 horas ininterrompidas, as quendas de traballo, fíxanse dentro das seguintes franxas horarias de referencia: 6 a 15, 13 a 24 e 21 a 7. Con todo, co fin de adecuar a organización do traballo á actividade de cada aeroporto, a empresa poderá incluír nos cadros horarios e cuadrantes de todos os aeroportos de Exolum Aviation, novos horarios, reducións de ata 4 horas, ou estendidos, de ata 10 horas de duración que, xunto cos horarios habituais de cada centro, permitan asignar os recursos persoais necesarios para atender as desiguals cargas de traballo existentes ao longo do día. Por cada unha das quendas preexistentes no centro de traballo, poderase establecer unha quenda reducida, que estará comprendida dentro da mesma, e unha quenda estendida que a comprenderá na súa totalidade, podendo exceder as horas de inicio e finalización fixadas para as mesmas. Con todo, non se fíxeran quendas estendidas de mañá con inicio anterior ás 05:00 nin que finalicen despois das 16:00. Así mesmo, non se fíxeran quendas estendidas de tarde con inicio anterior ás 13:00, nin no que finalicen despois das 01:00 horas. Na quenda de noite non se farán quendas estendidas. Establecese, para todo o persoal a xornada completa, 25 minutos diarios de descanso da xornada, como tempo efectivo de traballo dentro da xornada con interrupción da mesma. Na planificación destes horarios, teranse en conta as seguintes premisas: - Todo o persoal deberá rotar polos mesmos de forma equilibrada, tendo en conta que ao finalizar o ano ningúnha persoa traballadora se desviase en máis dun 10 %, ou en máis de 5 quendas se o 10 % supoñese menos desta cifra, do promedio dos realizados polo conxunto de persoas traballadoras do centro. - O número de xornadas en quendas especiais, reducidos ou estendidos, non superará o 20 % do total das quendas realizadas en aeroportos con máis de 20 persoas traballadoras en cadro de persoal de Supervisores/as e Fornecedores/as a tempo completo. As quendas reducidas e estendidas, unha vez establecidas, previa comunicación á representación das persoas traballadoras do centro, poderán ser modificadas pola empresa tres veces ao ano en función da evolución que experimenten os horarios dos voos aos que se presta o servizo, como consecuencia dos compromisos comerciais ou obrigacións contractuais da Compañía. Os descansos semanais e a adscrición de cada persoa traballadora ás quendas de traballo correspondentes planifícanse e computáranse cuadrisemanalmente, comunicándose con quince días de antelación ao comezo de cada período. Coincidindo coa publicación do cuadrante cuadrisemanal, a xefatura do centro facilitará a información real acumulada do número de días e horas de traballo realizadas por cada empregado/a, incluídas as estimadas no período do cuadrante que se publica. Esta mesma información, facilitárase ás Seccións Sindicais ainsantes do convenio colectivo. Debido a que as contratacións temporais e os traballos de tempada cubertos polo persoal fixo discontinuo e temporal responden a un incremento irregular e non previsible na organización mensual, que obrigan a atender eses picos sobrevindos fóra do réxime organizativo ordinario de cada aeroporto, neste caso, con cadencia semanal, efectuarase unha planificación cuadrisemanal de descansos e quendas para o persoal fixo discontinuo e temporal que poderá ser modificada nos respectivos cuadrantes semanais, que se publicarán os xoves da semana anterior. Unha vez publicados, as modificacións que se produzan compensaranse segundo o previsto en convenio. Os festivos, naqueles aeroportos en que non estea regulado, planifícanse nos cuadrantes cuadrisemanais e concederanse de forma uniforme ao longo do ano. Os cadros horarios dos centros, modifícaranse no necesario para recoller esta nova modalidade de horarios, sen que sexa aplicable, neste caso, o disposto nos apartados 3 e 5 do presente artigo. Non será de aplicación ás quendas reducidas incluídas neste apartado, o previsto no artigo 29, apartado 1, para as xornadas incompletas. 3. Os cadros-horarios, no caso que modifiquen os anteriormente existentes, fíxanse por acordo da Representación da Empresa e dos/as representantes legais das persoas traballadoras. De non alcanzarse acordo, ambas as partes someterán as diferenzas aos procedementos de mediación e arbitraje que se establecen a tal fin no Título Quinto do presente convenio. En orde a facilitar o devandito acordo, a Compañía expoñerá detalladamente as razóns organizativas, técnicas, económicas e produtivas que xustifiquen a súa proposta e garantirá, aos afectados/as polas modificacións, os complementos de Posto de traballo que viñesen percibindo, salvo o complemento de nocturnidade e a compensación por traballo en domingo e festivo. Non obstante o anterior, o devandito complemento de nocturnidade e compensación por traballo en domingo e festivo percibirase cando se dean as circunstancias establecidas para o pagamento dos mesmos. Así mesmo, garantiráselles o plus de relevos que viñesen percibindo e deberán realizar, cando sexa necesario, o tempo de solape que para este concepto se establecese no artigo 51. O procedemento de modificación dos cadros horarios establecido no parágrafo primeiro non será de aplicación á implantación da xornada especial acordada no apartado IV) do artigo 24. 4. Para todos os efectos, as xornadas de traballo que se inicien a partir das 22 horas consideraranse imputables á xornada de traballo do día seguinte. 5. Todas as persoas traballadoras permanecerán adscritas ao mesmo réxime de xornada que viñesen realizando ata a data, salvo pacto expreso ou modificación de condicións de traballo conforme ao procedemento establecido no número 3 deste artigo. 6. Ao obxecto de garantir de forma autónoma e cos propios recursos do centro de traballo, a organización dos servizos, a xornada diaria referida no artigo 24 poderá ampliarse, con horas de presenza, en aeroportos que non operen en réxime de tres quendas de forma continua. O número máximo de horas de presenza a realizar non poderá superar as 20 horas semanais por persoa traballadora. Trimestralmente informárase pola Compañía aos Sindicatos ainsantes do convenio, do número de horas de presenza realizadas no trimestre anterior.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																																			
FORMEL D ESPAÑA, SL Código 90104772012024	Convenio colectivo	CONVENIO 25/11/2024 - 24/11/2027 (BOE nº 284, 25/11/2024) Artigo 4. Vixencia, duración e prórroga. O presente convenio colectivo entrará en vigor á data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado" e terá unha vixencia de 3 anos desde o devandito momento. Calquera das partes lexitimadas do presente convenio poderá denunciar o mesmo mediante escrito dirixido á outra parte e ao organismo competente, dentro do último trimestre da súa vixencia ou de calquera das súas prórrogas. No caso de solicitarse a revisión do convenio, a parte que formule a súa denuncia deberá simultaneamente presentar comunicación da promoción da negociación con proposta concreta sobre os puntos, o contido mínimo que comprenda a revisión solicitada e requisitos establecidos no artigo 89.1 do Estatuto dos Traballadores. En caso de incumprimento dos requisitos formais, terase por non feita a denuncia. Desta comunicación e da proposta enviarase copia, a efectos de rexistro, á Dirección Xeral de Traballo. Manterase vixente o convenio de empresa denunciado ata que se chegue a un acordo na negociación. Artigo 5. Dereito supletorio. Para todos os efectos e para todo canto non estea regulado expresamente neste convenio, serán de aplicación o Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais aplicables e vixentes. Neste sentido, resultará de aplicación supletoria o convenio colectivo do sector de empresas de enxeñería e oficinas de estudos técnicos (código de convenio n.º 99002755011981) vixente en cada momento. Así mesmo, serán de aplicación o Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais aplicables e vixentes. No caso de que o contido do presente convenio colectivo contraviñese o disposto nalgunha modificación lexislativa dalgún precepto do Estatuto dos Traballadores ou calquera outra disposición legal laboral que puidese resultar de aplicación, adaptarase o contido do presente convenio naquelas materias nas que fose necesario.	No ANEXO II. Táboas salariais 2024 indica: Na aplicación das táboas salariais arriba expresadas, cando proceda, a empresa deberá ter en conta o previsto legalmente para garantir que a persoa traballadora perciba, como mínimo, o salario mínimo interprofesional que, por disposición legal, quede fixado para o ano 2024 e seguintes. As cantidades arriba referenciadas refírense ao complemento a percibir en caso de realizar os servizos a xornada completa. Para o caso de que se prestase servizos nun número de horas inferior á xornada ordinaria de traballo os mencionados importes reduciranse de maneira proporcional. Artigo 14. Salario base. O salario base dos diferentes grupos profesionais e subgrupos que aparecen no presente convenio estará reflectido na táboa salarial do mesmo e a súa distribución farase ao longo de 12 pagas, aboándose de maneira rateada as dúas pagas de carácter extraordinario. As subidas salariais aplicaranse aos conceptos «Salario Base» e «Plus Convenio». O incremento salarial producirase a partir do 1 de xaneiro do ano 2025, sen que os aumentos aquí sinalados teñan carácter retroactivo. No anexo número II figuran as táboas salariais. Os incrementos salariais para os seguintes anos (en concreto de 2025 a 2027) serán os seguintes: - No ano 2025, o incremento salarial será do 4 % sobre o salario base do ano 2024. - No ano 2026, o incremento salarial será do 2,5 % sobre o salario base do ano 2025. - No ano 2027, o incremento salarial será do 2 % sobre o salario base do ano 2026. As condicións pactadas son compensables e absorbibles na súa totalidade, a excepción dos supostos exceptuados e recollidos expresamente neste artigo. En concreto, quedan exceptuados da compensación e absorción o plus dispoñibilidade, plus teléfono e plus antigüidade, que quedan integrados como complemento ad personam. Como excepción á regra xeral anteriormente indicada, non poderá ser compensada nin absorbida a porcentaxe que a continuación se sinala do incremento salarial descrito para os anos 2025 a 2027. A porcentaxe non absorbible nin compensable definirase en función do rango ou tramo salarial no que se atope a persoa traballadora e do IPC anual a data 31 de decembro de cada ano. Incremento sobre salario base non compensable nin absorbible para o ano 2025 <table><tr><th>Rango IPC/ Tramos salariais</th><th>IPC < 0 %</th><th>0% < IPC < 1,5 %</th><th>1,5 % < IPC < 2,5 %</th><th>2,5 % < IPC < 3,5 %</th><th>3,5 % < IPC < 4,5 %</th><th>IPC > 4,5 %</th></tr><tr><td>Ata 20.000 euros.</td><td>0,00 %</td><td>1,30 %</td><td>1,80 %</td><td>2,30 %</td><td>2,80 %</td><td>3,50 %</td></tr><tr><td>Entre 20.000 e 35.000 euros.</td><td>0,00 %</td><td>0,75 %</td><td>1,00 %</td><td>1,25 %</td><td>1,60 %</td><td>2,00 %</td></tr><tr><td>Entre 35.000 e 45.000 euros.</td><td>0,00 %</td><td>0,40 %</td><td>0,60 %</td><td>0,80 %</td><td>1,25 %</td><td>1,50 %</td></tr><tr><td>Máis de 45.000 euros.</td><td>0,00 %</td><td>0,25 %</td><td>0,40 %</td><td>0,60 %</td><td>0,80 %</td><td>1,00 %</td></tr></table> Incremento sobre salario base non compensable nin absorbible para o ano 2026 ... Incremento sobre salario base non compensable nin absorbible para o ano 2027 ... A excepción acabada de describir (é dicir, o incremento sobre o salario base non compensable nin absorbible para os anos 2025, 2026 e 2027) non resultará de aplicación para aquelas persoas traballadoras que alcanzasen un acordo en materia de Plan de Carreira respecto a futuros incrementos salariais, nese caso aplicaranse os incrementos xa acordadas entre a Dirección da Empresa e a persoa traballadora. A maneira de aplicar o incremento salarial será a seguinte: - Aplícase o incremento salarial resultante (que se aplica sobre o Salario Base e o Plus Convenio) segundo a subida salarial pactada para cada ano. - O incremento é compensable e absorbible na súa totalidade, a excepción das particularidades descritas no presente artigo. Sobre a devandita subida salarial, aplicarase a porcentaxe de incremento non compensable nin absorbible. - A contía resultante (importe resultante de multiplicar a porcentaxe correspondente segundo as táboas sobre a subida anual) será o importe que non será compensable nin absorbible. A título exemplificativo, para o ano 2025: - Se o IPC se encontra entre o 1,5 % e o 2,5 % ao 31 de decembro, aplicarase un incremento salarial anual do 4 % sobre o Salario Base e o Plus Convenio do que se obterá un importe. Unha vez determinado o devandito importe, débese ter en conta que o mesmo é compensable e absorbible na súa totalidade a excepción da porcentaxe correspondente na táboa. Neste caso, o incremento non compensable nin absorbible será do 1,80 % sobre o incremento salarial anual total para o rango salarial de ata 20.000 euros, do 1 % sobre o incremento salarial anual total para os rangos salariais entre 20.000 e 35.000 euros, do 0,60 % sobre o incremento salarial anual total para os rangos salariais entre 35.000 e 45.000 euros e do 0,40 % sobre o incremento salarial anual total para os rangos salariais de máis de 45.000 euros.	Rango IPC/ Tramos salariais	IPC < 0 %	0% < IPC < 1,5 %	1,5 % < IPC < 2,5 %	2,5 % < IPC < 3,5 %	3,5 % < IPC < 4,5 %	IPC > 4,5 %	Ata 20.000 euros.	0,00 %	1,30 %	1,80 %	2,30 %	2,80 %	3,50 %	Entre 20.000 e 35.000 euros.	0,00 %	0,75 %	1,00 %	1,25 %	1,60 %	2,00 %	Entre 35.000 e 45.000 euros.	0,00 %	0,40 %	0,60 %	0,80 %	1,25 %	1,50 %	Máis de 45.000 euros.	0,00 %	0,25 %	0,40 %	0,60 %	0,80 %	1,00 %	Artigo 26. Xornada laboral. Como norma xeral, establécese un máximo de xornada de 1792 horas en cómputo anual, que se repartirán mensualmente segundo o calendario laboral específico de cada centro de traballo da empresa. As partes asinantes do presente convenio acordan, de conformidade co establecido no artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores, e pola natureza da actividade prestada pola Empresa, a posibilidade de distribución irregular da xornada ao longo do ano de todas as persoas traballadoras da Empresa. Non será distribución irregular da xornada, o cambio puntual de horario de entrada e de saída dos empregados/as, dentro da súa xornada semanal e a xornada máxima anual fixada en convenio. Considerarase xornada ordinaria de traballo a prestación de servizos de luns a domingo. Con carácter xeral, desfrutarase de quince (15) minutos de descanso para as xornadas continuadas de duración igual ou superior a seis (6) horas como pausa para o bocadillo. Naqueles centros onde por necesidade do servizo se traballe en festivos, estes días serán: (i) ben compensados por outros días de descanso, tendo sempre en conta as necesidades do servizo (ii) ou ben aboado de conformidade ao acordado neste convenio. A determinación do sistema de compensación a través de descanso ou salario determinarase por acordo entre empresa e persoa traballadora. Artigo 27. Descansos. A xornada máxima diaria poderá alcanzar as doce horas diarias sen prexuízo de que se respecte en todo caso o descanso entre xornadas.
Rango IPC/ Tramos salariais	IPC < 0 %	0% < IPC < 1,5 %	1,5 % < IPC < 2,5 %	2,5 % < IPC < 3,5 %	3,5 % < IPC < 4,5 %	IPC > 4,5 %																																	
Ata 20.000 euros.	0,00 %	1,30 %	1,80 %	2,30 %	2,80 %	3,50 %																																	
Entre 20.000 e 35.000 euros.	0,00 %	0,75 %	1,00 %	1,25 %	1,60 %	2,00 %																																	
Entre 35.000 e 45.000 euros.	0,00 %	0,40 %	0,60 %	0,80 %	1,25 %	1,50 %																																	
Máis de 45.000 euros.	0,00 %	0,25 %	0,40 %	0,60 %	0,80 %	1,00 %																																	

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada								
FRIT RAVICH, SL Código 90012902012000	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (BOE nº 65, 14/03/2024) Artigo 4. Ámbito temporal. Denuncia e prórroga. Este convenio colectivo entrará en vigor o 1 de xaneiro do ano 2023 e concluirá o 31 de decembro do 2026. Con tres meses de antelación á data de finalización da súa vixencia calquera dos asinantes poderá denuncialo sen máis requisito que a obrigación de comunicarllo á outra parte de modo escrito, onde deberán constar as materias e os criterios de revisión do convenio colectivo que se propoñen pola parte denunciante. Denunciado o convenio estarase, para constitución da comisión negociadora e prazos de negociación, ao previsto no artigo 89.2 ET.	Incremento salarial 2024 indicado na folla estatística: 3% Artigo 9. Réxime salarial. 1. Para cada grupo profesional establécense as retribucións brutas anuais e mensuais (15 mensualidades) que constan no anexo I deste convenio. A táboa salarial do presente convenio anula calquera outra anterior, en canto a definición de grupos profesionais e estrutura salarial a percibir. As disposicións legais futuras do SMI que puidesen supoñer un cambio non terán eficacia práctica cando considerados a totalidade dos conceptos fixos, variables e calquera outro ingreso que viñesen percibindo as persoas traballadoras no seu conxunto e en cómputo anual, a suma dos mesmos fose superior ao SMI. 2. O salario para os anos 2023, 2024, 2025 e 2026 indicase nas táboas salariais do presente convenio. Anexo I. 3. Os incrementos en táboas das persoas traballadoras incluídas no ámbito de aplicación do presente convenio estarán distribuídos, entre o Salario Base de Grupo e, no seu caso, Complemento de Nivel. 4. Salario base de grupo: Enténdese como salario base de grupo o salario mínimo establecido para cada grupo profesional, en función da súa pertenza ao mesmo. É o salario mínimo de contratación do grupo. Complemento de nivel: O complemento de nivel terá a condición de non compensable nin absorbible (excepto para os casos de ascenso ou promoción aos grupos profesionais 3, 2 e 1, en que pasará a formar parte do salario base do novo grupo profesional ao que se ascendeu), e será salario garantido para todos os efectos e terá os mesmos incrementos e revisións que se acorden para o salario base de grupo. 5. A empresa promoverá a formación necesaria para adquirir as aptitudes profesionais necesarias para poder exercer as funcións de cada posto de traballo que requiran especial capacitación. 6. A empresa poderá ofrecer á persoa empregada a posibilidade de acceder á retribución flexible voluntaria sendo decisión da empresa o catálogo de produtos, servizos e/ou provedores que poida ofrecer en cada caso, determinando tamén as condicións para o acceso ás mesmas. A empresa resérvase o dereito de ampliar ou modificar o devandito sistema de retribución. O feito de que un ano se presenten uns produtos non implica que se manteñan os mesmos para seguintes anos. A persoa traballadora poderá acceder voluntariamente se así o desexa aos devanditos produtos respectando en todo caso o límite imposto no artigo 26 do Estatuto dos Traballadores previa firma dunha novación contractual, substituíndo parte dos conceptos do convenio polas retribucións en especie que se ofrezan en cada momento sen alteración do monto salarial bruto anual do salario convenio. 7. Para os anos 2023, 2024, 2025 e 2026 acórdase unha Paga de Beneficios non consolidable vinculada á consecución de Beneficios Antes de Impostos (BAI), segundo o seguinte escalado: <table><tr><td>Unha paga de beneficios única a cobrar en marzo do ano que corresponda. Resultado do BAI sobre vendas</td><td>Paga única de beneficios consistente nun % sobre salario base e complemento de nivel (proporcional ao tempo efectivo de traballo)</td></tr><tr><td>Inferior a 0,40 %.</td><td>0,00 %</td></tr><tr><td>Entre 0,41 % e ata 0,80 %.</td><td>0,50 %</td></tr><tr><td>Superior a 0,81 %.</td><td>1%</td></tr></table> Ao finalizar o exercicio, dentro dos dous primeiros meses do seguinte ano comunicaranse os resultados e procederase ao ingreso dunha soa vez e en concepto de «Paga de beneficios» na nómina correspondente ao mes de marzo.	Unha paga de beneficios única a cobrar en marzo do ano que corresponda. Resultado do BAI sobre vendas	Paga única de beneficios consistente nun % sobre salario base e complemento de nivel (proporcional ao tempo efectivo de traballo)	Inferior a 0,40 %.	0,00 %	Entre 0,41 % e ata 0,80 %.	0,50 %	Superior a 0,81 %.	1%	Artigo 6. Xornada laboral. Vacacións. 1. A xornada laboral será de 1784 horas anuais efectivas. O persoal que realice xornada continua dispoñerá de vinte minutos de descanso para as áreas de produción, almacén e mantemento, para o persoal do resto de áreas que realizan xornada continua, este descanso será de quince minutos. Este tempo de descanso irá a cargo da empresa e terá consideración de tempo efectivo de traballo. O persoal que realice xornada discontinua ou xornadas continuadas de seis horas ou menos, e desexe realizar o tempo de descanso, deberá recuperalo. 2. Dirección e Comité de Empresa procurarán, no posible, acordar a proposta de calendario laboral para o seguinte ano antes do 1 de decembro. 3. O período de vacacións anuais retribuídas será de trinta días naturais ou vinte e dous días laborais para todas as persoas traballadoras, salvo para quen non completasen un ano de servizo na empresa, os cales desfrutarán do número proporcional de días ao tempo traballado. Confeccionarase un protocolo de vacacións para cada departamento que o necesite, que xurdirá do acordo entre a dirección e o comité de empresa. As vacacións xeradas e non desfrutadas durante o ano en curso poderanse realizar como máximo ata o 31 de marzo do ano seguinte, excepto naqueles casos en que a lei contemple outro termo. 4. Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos apartados 4, 5 e 7 do artigo 48 de conformidade co segundo parágrafo do artigo 38.3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, terase dereito a desfrutar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do desfrute do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que terminase o ano natural a que correspondan. 5. No caso de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite ao traballador/a desfrutalas, total ou parcialmente, durante o ano natural a que corresponden, a persoa traballadora poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorresen máis de dezaioito meses a partir do final do ano en que se orixinaron. Nese suposto a Dirección revisará os períodos vacantes e valorará o novo período para poder fixar as vacacións, de acordo co calendario de vacacións xa fixado.
Unha paga de beneficios única a cobrar en marzo do ano que corresponda. Resultado do BAI sobre vendas	Paga única de beneficios consistente nun % sobre salario base e complemento de nivel (proporcional ao tempo efectivo de traballo)											
Inferior a 0,40 %.	0,00 %											
Entre 0,41 % e ata 0,80 %.	0,50 %											
Superior a 0,81 %.	1%											

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
FUNDACIÓN BANCARIA CAIXA D'ESTALVIS I PENSIONS DE BARCELONA, «LA CAIXA» Código 90102302012016	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2027 (BOE nº 138, 07/06/2024) Artigo 4. Vixencia e duración. O presente convenio colectivo entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2024 e terá unha duración de catro anos, polo cal os seus efectos extinguiranse o 31 de decembro de 2027. Artigo 7. Denuncia. A denuncia para a revisión do convenio colectivo efectuarase por escrito e dentro do prazo de tres meses antes da data do seu vencemento inicial ou de calquera das súas prórrogas. Poderá efectuar a denuncia calquera das representacións lexitimadas do convenio colectivo, debendo comunicalo á outra representación e á autoridade laboral. A Comisión Negociadora do novo convenio colectivo constituírase formalmente nun prazo máximo dun mes a partir da data en que se denuncie o convenio. Artigo 8. Prórroga. O convenio colectivo quedará automaticamente prorrogado ao finalizar a súa vixencia e nos mesmos termos, por períodos sucesivos dun ano, se ningunha das representacións procede á súa denuncia, de conformidade co que se establece no artigo 7.	Artigo 31. Anos 2024, 2025, 2026 e 2027. O salario base durante o ano 2024 será o vixente ao 31 de decembro de 2023, incrementando nel un 4,50 %. Todo iso, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2024, de acordo co anexo I. Prevese para o ano 2024 unha cláusula de revisión de como máximo un 1,00 % non retroactivo se o IPC interanual de decembro de 2023 é superior ao 4,5 %. O salario base durante o ano 2025 será o vixente ao 31 de decembro de 2024, incrementando nel un 3,00 %. Todo iso, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2025. O salario base durante o ano 2026 será o vixente ao 31 de decembro de 2025, incrementando nel un 3,00 %. Todo iso, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2026. O salario base durante o ano 2027 será o vixente ao 31 de decembro de 2026, incrementando nel un 3,00 %. Todo iso, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2027. Para os anos 2025, 2026 e 2027 prevese unha cláusula de revisión de como máximo un 1,00 % para cada un dos anos, non retroactivo, se o IPC interanual de decembro do ano anterior é superior ao 3,00 %. As táboas salariais revisaranse cada ano de acordo co negociado no presente convenio colectivo.	Artigo 17. Xornada. A xornada ordinaria anual de traballo efectivo será de 1717 horas en cómputo total, que equivalen a unha media semanal de 37 horas con 50 minutos, sen prexuízo da posible existencia de contratacións a tempo parcial. A efectos do cumprimento da xornada anual mencionada, estarase ao previsto no calendario laboral correspondente a cada ano. Unicamente se manterán con carácter de garantía ad personam aquelas situacións de feito existentes no momento da entrada en vigor do presente convenio colectivo relativas ao cómputo anual da xornada. Cando por razón de necesidades do servizo se prolongue a xornada diaria, o tempo de exceso será compensado con tempo equivalente de descanso, que se desfrutará de común acordo e dentro dos doce meses seguintes, tendo en conta as necesidades de funcionamento do centro. A prolongación de xornada que dea lugar a descansos compensatorios deberá ser autorizada polo responsable ou a responsable do centro de traballo. A xornada acordada no presente artigo distribuirase de tal forma que os traballadores/as desfruten dun mínimo dun día e medio de descanso semanal. Artigo 19. Horario. Con carácter xeral, o horario de traballo na Fundación Bancaria "La Caixa" é o seguinte: - De luns a xoves: Entrada: de 8.00 a 9.30 horas, con carácter flexible. Pausa para comida: de 13.30 a 15.15 horas, con carácter flexible e cunha pausa mínima de 45 minutos. Saída: de 16.45 a 19.15 horas, con carácter flexible, en función da hora de entrada e da duración da pausa para comida. O cómputo total diario deberá ser de oito horas. - Venres: Entrada: de 8.00 a 9.00 horas, con carácter flexible. Saída: de 15.00 a 16.00 horas, con carácter flexible, en función da hora de entrada. O cómputo total diario deberá ser de sete horas. O traballador ou traballadora comunicará ao responsable ou a responsable correspondente a súa opción habitual no momento da elaboración do calendario laboral. Establécese un horario intensivo durante tres meses e medio, que se realizará desde o 1 de xuño ata o 15 de setembro (ambos os días incluídos) e de acordo co calendario laboral de cada ano. Esta xornada será de luns a venres, con entrada de 8.00 a 8.30 horas e saída de 15.00 a 15.30 horas, entendéndose que no cómputo anual se respectará o límite de 1717 horas anuais. Para as vixilias dos catro días festivos significativos (Reis, Xoves ou Venres Santo en función da comunidade autónoma, Nadal e Ano Novo), o horario será: Entrada: de 8.00 a 9.00 horas, con carácter flexible. Saída: de 15.00 a 16.00 horas, con carácter flexible, en función da hora de entrada. O cómputo total diario deberá ser de sete horas. Quedan exceptuados do cumprimento deste horario os traballadores/as que son contratados para funcións específicas ou incompatibles co horario xeral. Nese caso, o horario deberá pactarse de forma individual. Artigo 20. Calendario laboral. No mes de decembro de cada ano elaborárase, entre a Dirección e a representación dos traballadores/as, un calendario laboral no que se establecerá un procedemento de cumprimento da xornada anual de traballo efectivo en cada centro. A partir dese momento, non se poderán efectuar cambios no horario, salvo de común acordo entre a Dirección da empresa e a representación dos traballadores/as, seguindo os procedementos legais para o efecto. Se, tras a fixación do calendario laboral, resulta un sobranse de horas de traballo con relación á xornada máxima anual fixada neste convenio colectivo, o remanente de horas dedicarase -se fose necesario- a actividades formativas, previo acordo coa representación dos traballadores/as.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GRUPO DE EMPRESAS DE ACCIONA ENERGIA Código 90100233012014	Convenio colectivo	CONVENIO 2013 - 2027 (BOE nº 123, 21/05/2024) Acta de modificación do III Convenio publicada no BOE nº 273, 12/11/2024 Artigo 5. Ámbito temporal. 1. O presente convenio colectivo entrará en vigor con efectos do día 1 de xaneiro de 2023 e a súa duración estenderase ata o 31 de decembro de 2027, excepto naqueles conceptos específicos en que se estableza expresamente unha vixencia distinta, expirando, así, o II Convenio colectivo do grupo de empresas de Acciona Energía. Os Protocolos das Áreas de Produción e Soporte entrarán en vigor na data de firma do presente convenio. 2. O presente convenio colectivo poderá ser denunciado por calquera das partes lexitimadas para iso mediante comunicación por escrito á outra parte cun prazo de preaviso de 3 meses á data do seu vencemento e/ou de calquera das súas prórrogas. En caso de non existir denuncia, entenderase prorrogado por períodos anuais mantendo vixentes en todo caso as súas cláusulas normativas. 3. Unha vez denunciado e vencido o mesmo e dada a especial circunstancia da complexidade regulatoria que inclúe e a non existencia dun convenio de sector, as súas cláusulas normativas, incluída a acción sindical, prorrogarán a súa vixencia durante un máximo de 36 meses desde a data do seu vencemento. As partes comprométese a realizar todos os esforzos necesarios para desenvolver unha negociación para a firma dun novo convenio no menor prazo posible. Con todo, finalizado o devandito prazo e no suposto de non alcanzar un acordo no mesmo, quedará vixente o convenio, salvo o artigo 5 de ámbito temporal e o artigo 59 bis de revisión salarial.	Artigo 59.bis Incrementos e revisión salarial. Establécense os seguintes incrementos salariais para cada ano de vixencia do III convenio colectivo nos seguintes termos: a) Incrementos anuais correspondentes a cada ano e aplicables ao 1 de xaneiro: - Ano 23 un 4,5 %. - Ano 24 un 3,5 %. - Ano 25 un 3 %. - Ano 26 un 3 %. - Ano 27 un 3 %. Os incrementos aplicaranse sobre Salario Fixo, Complemento de nocturnidade e Complemento de quenda, a excepción do correspondente a 2023, que se aplicará sobre Salario Fixo. Se a porcentaxe de IPC acumulado nos anos 2023 a 2027 é superior ao 17 %, aboarase a diferenza entre ambas as porcentaxes da seguinte forma: un 75 % desta consolidado nas Táboas de 2028 e o 25 % restante como pago extraordinario non consolidable. En ningún caso se aboará unha diferenza superior a un 4 %. b) No 2027, se o IPC acumulado nos anos 2023 a 2027 fose inferior ao 17 %, aboaríase un incremento de 200 euros sobre o plus dedicación para 2027, ascendendo o devandito plus a 4292,24 euros brutos anuais para 137 horas de xornada complementaria.	Artigo 26. Xornada de traballo. A regulación do tempo de traballo contida neste capítulo será de aplicación a todas as empresas incluídas no ámbito de aplicación do Convenio Colectivo do Grupo de empresas de Acciona Energía. Nos Protocolos específicos de cada Área de Produción e Soporte incluídos como anexos I a IX ao convenio abóndanse as particularidades propias referidas ao tempo de traballo de cada un deles. 1. Con carácter xeral e de conformidade co disposto no apartado 1 do artigo 34 do Estatuto dos Traballadores, establécese como xornada anual ordinaria de referencia tanto en xornada continuada, como partida e en réxime de quendas un total de 1687 horas. As persoas traballadoras que á data da firma do presente convenio tivesen unha xornada inferior á establecida con carácter xeral no presente texto manterán a dita xornada a título individual. Dadas as características da Empresa, as partes asinantes do presente convenio colectivo comprométese a que a distribución da xornada aplicada garantirán en todo caso as necesidades organizativas e especialmente aquelas que afecten directamente os procesos produtivos e de servizos, tanto no ámbito nacional como internacional, considerándose hábiles todos os días do ano no caso do persoal a quendas en réxime de H24/7 e/ou aqueles que incorporen flexibilidade que inclúen sábados e domingos. A Empresa entende festivos os domingos e os 14 festivos anuais. Estes 14 festivos teñen un carácter retribuído e non recuperable, non podendo exceder de catorce ao ano, sendo dez deles de carácter nacional, dous de carácter autonómico e dous a fixar por cada municipio. Acórdase unha compensación adicional de 200 euros, ou a parte proporcional correspondente, para as persoas traballadoras que realicen quendas ou que, estando de retén, sexan activadas nas seguintes datas: - Noite completa do 24 de decembro. - Mañá e tarde completas do 25 de decembro. - Noite completa do 31 de decembro. - Mañá e tarde completas do 1 de xaneiro. - Noite do 5 de xaneiro e mañá completa do 6 de xaneiro. Con carácter xeral establécese un réxime de prestación en xornada partida, coas limitacións propias da natureza de servizo público que atende a Empresa, distribuída en dous períodos diarios cunha interrupción para comida definida nos calendarios correspondentes. Os dous días libres por semana serán consecutivos en sábado e domingo, salvo nos sistemas de traballo a quenda, por necesidades do servizo. En todo caso estes días serán considerados inhábiles. Poderase aplicar, en parte do período estival e/ou os venres, un réxime de xornada intensiva naqueles centros de traballo nos cales sexa posible, manténdose en todo caso as esixencias do servizo e dos procesos produtivos, procedéndose á distribución anual da xornada que garanta o cumprimento da xornada efectiva anual pactada. Poderase establecer un sistema de horario flexible de entrada e saída naqueles centros de traballo nos cales sexa posible (conciliación vida laboral e familiar), debendo garantirse en todo momento unha correcta prestación dos servizos. En determinados supostos, poderase pactar entre a Empresa e a persoa traballadora a alteración, de forma temporal, do horario de entrada ou de saída. Estes pactos poderanse establecer baseados en necesidades derivadas de enfermidades de carácter grave que requiran acompañamento a familiares de primeiro grao convivintes coa persoa traballadora, servizos médicos especiais para persoas con discapacidade, adecuación de xornadas derivadas de atención a consultas con países que manteñen horarios diferentes, asistencia a programas de rehabilitación por accidente ou enfermidade músculo esquelética ou similares. 2. As horas de traballo que excedan da xornada pactada no apartado 1 do presente artigo, pero que non superen a xornada máxima legal establecida no Estatuto dos Traballadores (1824 horas) terán a consideración de horas complementarias, non extraordinarias, cuxo máximo estaría establecido en 137 horas anuais (en diante, "xornada complementaria"). Os colectivos aos que se aplica esta xornada complementaria son os seguintes: - Proxectos de parque no estranxeiro, construción e montaxe (vinculado á bolsa de horas do artigo 33.1 do presente convenio colectivo). - Equipos que perciben complemento de plus dedicación por traballos fóra da xornada convencional (1687 horas). - Persoal Técnico que realiza activacións/intervencións derivadas de situacións de Retén, segundo regulen os Protocolos específicos das Áreas de Produción e Soporte. - Persoas traballadoras da área de EÓLICA que realicen funcións de Xefe/a de Parque, Técnico/a de Alta Tensión e Técnico/a de Grandes Correctivos, no suposto de realización de horas de traballo derivadas das ampliacións da xornada ordinaria diaria. - Técnicos/as de mantemento e responsables da área de BIOMASA para os traballos realizados como consecuencia das paradas de mantemento das plantas da devandita Área de produción.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GRUPO ENAGÁS [Enagás, SA, Enagás Transporte, SAU, Enagás GTS, SAU, Enagás Internacional, SLU, Enagás Transporte Norte, SL, Enagas Financiaciones, SAU; Enagás Emprende, SLU; Enagás Services Solutions, SL y Musel Energy Hub,] Código 90001812011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (BOE nº 101, 25/04/2024) No Artigo 1. Ámbito de aplicación indica: 4. Ámbito de aplicación temporal: vixencia. O convenio colectivo do Grupo Enagás terá vixencia durante os anos 2023, 2024, 2025 e 2026. A aplicación das súas normas comezará a rexer o día da súa firma. Aquelas normas que establezan melloras económicas entrarán en vigor o 1 de xaneiro de 2024, salvo indicación expresa. O presente convenio quedará tacitamente prorrogado por anos naturais se, finalizado o período inicial de vixencia sinalado no parágrafo anterior ou calquera das súas prórrogas anuais, non media denuncia expresa dalgunha das partes. A dita denuncia, con obxecto de negociar un novo convenio, formularase de acordo coa lexislación vixente, deberá exercitarse cunha antelación non inferior a dous meses respecto da data de vencemento do convenio, dándose conta da mesma á outra parte.	Artigo 18. Crecemento salarial. O valor dos diferentes elementos da estrutura retributiva recollidos no artigo 14.1.1.1 do convenio colectivo, conforme ás regras previstas neste artigo, incrementarase nos anos de vixencia do IV convenio colectivo nas seguintes porcentaxes: Ano Porcentaxe aplicación 2023 1 % 2024 2 % 2025 1,75 % 2026 1,50 % Paga adicional por firma de convenio colectivo: No ano 2024, a Empresa aboará os traballadores/as, unha paga única non consolidable do 2 %, unha vez aplicados os incrementos de crecemento salarial á data da firma do presente convenio colectivo do Grupo Enagás. A citada paga única aplicarase sobre soldo ou salario (artigo 15.1) e complemento de antigüidade, no seu caso. O devandito pago aplicará a aqueles traballadores/as que se atopen de alta ao 31 de decembro de 2023 e permanezan na Empresa á data de efectividade do pago. As horas extraordinarias a compensar mediante complemento económico ou mediante tempo de descanso e complemento económico, mantéñense nas porcentaxes establecidas no artigo 42. Para as horas extraordinarias a compensar mediante descanso, o período de descanso compensatorio equivalerá a 1,60 veces o tempo traballado, desde a data de firma do convenio. Artigo 19. Cláusula de revisión salarial. Para o ano 2027, prevese unha revisión acumulada do período 2023-2026, sobre os elementos da estrutura retributiva recollidos no artigo 14.1.1.1, pola diferenza entre os incrementos acumulados e aplicados cada ano dese período respecto ao IPC anual acumulado durante o mesmo período e ata un máximo dun 4 % adicional aos citados incrementos. Os valores resultantes serán de aplicación desde o 1 de xaneiro de 2027, mediante a actualización das táboas salariais na porcentaxe que corresponda, sen que proceda en ningún caso, a aplicación retroactiva desta revisión. Se se produce esa diferenza, realizarase unha paga única polo devandito importe sobre táboas 2026, da cal o 80 % consolidarase en táboas salariais e o 20 % restante non se consolidará (aplicarase sobre soldo ou salario e complemento de antigüidade, no seu caso). O devandito pago aplicará a aqueles traballadores/as que se atopen de alta ao 31 de decembro de 2026 e permanezan na Empresa á data de efectividade do pago. Se a diferenza co IPC acumulado no período 2023-2026 supera o 4 % mencionado e ata un 2 % adicional, estableceríase unha paga adicional progresiva non consolidable (aplicarase sobre soldo ou salario e complemento de antigüidade, no seu caso), en función da evolución do Ebitda, de acordo coa seguinte táboa: - Se o Ebitda de peche de 2026 é igual ao Ebitda obxectivo establecido no informe anual de 2025, percibirase unha paga non consolidable do 80 % da diferenza entre o IPC acumulado que supere o 4 % e ata un 2 % adicional. - Se o Ebitda de peche de 2026 supera nun 1,5 % ao Ebitda obxectivo establecido no informe anual de 2025, percibirase unha paga non consolidable do 90 % da diferenza entre o IPC acumulado que supere o 4 % e ata un 2 % adicional. - Se o Ebitda de peche de 2026 supera nun 3 % ao Ebitda obxectivo establecido no informe anual de 2025, percibirase unha paga non consolidable do 100 % da diferenza entre o IPC acumulado que supere o 4 % e ata un 2 % adicional. O devandito pago aplicará a aqueles traballadores/as que se atopen de alta ao 31 de decembro de 2026 e permanezan na Empresa á data de efectividade do pago.	Artigo 38. Xornada laboral. A xornada real de traballo en cómputo anual será de 1674 horas anuais para os anos 2023, 2024 e 2025, e de 1666 horas anuais a partir do 1 de xaneiro de 2026 (segundo os termos que se establecen a continuación). A xornada anual de traballo realizarase de acordo ao establecido nas táboas do artigo 39, excepto a quenda rotativa, e xornadas especiais que estean establecidas ou poidan establecerse nos Centros de Traballo onde proceda. A xornada real de traballo aplicarase mediante o desfrute de: - Para os anos 2023, 2024 e 2025 (excepto persoal a quendas): tres días de descanso. A redución prevista para o ano 2026, desfrutarase mediante un día máis de descanso, pasando de tres a catro ao ano. Estes días de descanso desfrutaranse de modo que se garanta a cobertura do servizo e sen que se xeren horas extraordinarias; a tal fin, nos centros de transporte, para o desfrute dos catro días de permiso retribuído, manterase como mínimo o mesmo número de traballadores/as que se dota para o retén de garda. Para o persoal a quendas estarase ao previsto na regulación que se acorde na Comisión Paritaria de Traballo a Quendas do Grupo Enagás. - Así mesmo, os traballadores/as desfrutarán, ademais, de dous días de descanso, o 24 e o 31 de decembro. O persoal con horario de quenda rotativa que por calendario teña que cubrir a partir dese ano, a quenda de noite de calquera deses días, percibirá o plus de traballo en festivo, regulado no artigo 15.3.4 do convenio colectivo. Cando estas dúas datas coincidan con días non laborables, a data de desfrute de cada un deles, será o día laborable inmediato anterior ou posterior. Neste suposto, resultará de aplicación a regra establecida no apartado anterior, de forma que estes dous días desfrutaranse de modo que se garanta a cobertura do servizo e sen que se xeren horas extraordinarias. Para o persoal con horario de quenda rotativa estes días de descanso incorporaranse ao cuadrante de quendas, programándose anualmente do mesmo xeito que o calendario de vacacións. No Artigo 39. Horarios indica: A Dirección, de acordo coa lexislación vixente e previa discusión e debate cos/as Representantes Sindicais, poderá establecer en calquera Centro os horarios que requiran as necesidades dos servizos, en función dunha racional organización do traballo no Grupo Enagás, fundamentalmente para servizos de mantemento de edificios, persoal en tarefas de investigación, e de obras e expropiacións en campo. Parámetros xerais para os apartados do 1 ao 4 deste artigo: A xornada diaria de referencia tanto estival como non estival, así como o cálculo da bolsa de horas a recuperar, segundo corresponda, adaptarse á realidade de cada profesional, en función de cando se desfruten as vacacións (para estes efectos computaranse unicamente vinte e dous días de vacacións), días de descanso e a distribución de festas nacionais e locais; de maneira que o cómputo mensual quede acorde á devandita xornada anual. Os días de vacacións xerados por antigüidade regulados no artigo 44.2 terán a consideración de permiso retribuído. ... Artigo 43. Descanso semanal e traballos en domingos e festivos. Con carácter xeral, os dous días de descanso semanal para todo o persoal do Grupo Enagás serán o sábado e o domingo. Ao obxecto de garantir a asistencia do persoal imprescindible que traballe en domingos para as quendas rotativas e de servizo continuado establecidos nas Plantas e no C.P.C. ou que poidan establecerse en novos Centros de traballo, en relación ao descanso semanal estarase ao que se estableza nos calendarios de quendas anuais, de forma que, salvo que o esixan as necesidades do servizo, un mesmo empregado/a non traballe en dous domingos consecutivos. As festas laborais rexeranse polo criterio acordado no apartado anterior, adecuándose en cada Centro segundo o calendario laboral específico da Comunidade Autónoma e localidade en que estea situado cada Centro de traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																								
Grupo IMPORTACO FROITOS SECOS Código 90100053012012	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2026 (BOE nº 239, 03/10/2024) Artigo 4. Ámbito temporal. A duración deste convenio será de tres anos, e estenderase desde o 1 de xaneiro do ano 2024 e ata o 31 de decembro do 2026. Artigo 5. Prórroga e denuncia. 1. O convenio poderá ser denunciado por calquera das partes, cun prazo de preaviso dun mes de antelación e por escrito. Denunciado o convenio estarase para a constitución da comisión negociadora e prazos de negociación ao previsto no artigo 89.2 ET. 2. En caso de non mediar denuncia entenderase tácita e automaticamente prorrogado por períodos anuais.	Artigo 30. Estrutura salarial. 1. As retribucións das persoas traballadoras incluídas no ámbito de aplicación do presente convenio, estarán distribuídas entre o Salario Convenio e Complementos salariais vinculados á xornada flexible e, no seu caso, outros complementos. 2. Todos os efectos económicos para os anos 2024, 2025 e 2026 pactados no presente convenio, anéxanse no presente convenio. 3. Para o ano 2024 aplicarase un incremento do 3 % sobre as táboas salariais iniciais 2024 publicadas no «Boletín Oficial do Estado» do 1 de maio de 2023, para o ano 2025 aplicarase un incremento do 3 % e para o ano 2026 un incremento do 2 %. Os incrementos indicados aplicaranse sobre o Salario Convenio, os conceptos Extrasalariais do artigo 21 e a Variable do artigo 33. 4. Establécese unha cláusula de garantía salarial: ao finalizar a vixencia deste convenio, comprobarase se a suma do IPC xeral de 2024, 2025 e 2026 é superior ao 10 %. Se a diferenza fose inferior ou igual ao 3 %, os valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar a actualización salarial de 2027 serán os resultantes de actualizar as táboas de 2026 coa devandita diferenza. Se a diferenza fose superior a un 3 %, os valores que se tomarán como base de cálculo para aplicar a actualización de 2027, serán os resultantes de actualizar as táboas de 2026 nun 3 % e o resto da diferenza aplicarase na actualización das táboas de 2028.	Artigo 18. Xornada laboral. 1. A xornada laboral anual é de 1784 horas de traballo efectivo, resultando a distribución da mesma como se detalla nos artigos seguintes. Con todo, se tendo en conta os catorce días festivos anuais, a xornada anual resultase por encima da establecida neste convenio, esta compensarase incrementando os días de vacacións. Artigo 24. Xornada irregular semanal: Réxime xurídico e características. Sendo en termos xerais a semana laboral a establecida de luns a venres, a distribución irregular semanal da xornada permitirá incrementar ou decrecer en día/s laborable/s da semana en cuestión, sendo estas as súas características, a saber: 1. O número máximo de xornadas de traballo ordinario en sábados será de 9 sábados anuais por persoa traballadora, que unicamente se poderán aplicar nas quendas de noite e mañá, quedando a quenda de tarde excluída. Así mesmo, desde o sétimo -incluído- e ata o noveno sábado ordinario, aboarse un plus sábados por importe de 30 euros brutos cada un deles. A liquidación do importe que resulte do "Plus sábado" incluírase na última nómina do ano de cada persoa traballadora. 2. O número máximo de xornadas dispoñibles en sábados e/ou festivos será de 4 días anuais por persoa traballadora, que serán retribuídos en sábados como horas extraordinarias e en festivos como horas festivas. En todo caso, para a realización das xornadas dispoñibles, propoñerase inicialmente cubrir as necesidades con persoal voluntario, e en caso de non obter suficientes recursos para cubrir a quenda de traballo, operará a dispoñibilidade. Cando se habiliten quendas de traballo en sábados tarde será debido a causas produtivas ou organizativas no centro produtivo que puidese incurrir en faltas de servizo aos nosos clientes, así como incidencias na programación debidas a faltas de materia prima, cantidade ou calidade dos produtos e/ou deficiencias nas máquinas e/ou instalacións, debéndose xustificar no seu caso á RLPT do centro en cuestión, e comunicada a causa ás persoas traballadoras dispoñibles ao tempo de publicarse as listaxes nos taboleiros de anuncio. 3. Será potestade da empresa contemplar a xornada do sábado como ordinaria ou como xornada dispoñible. 4. Limitase a un máximo de 2 semanas consecutivas a realización de semanas de 6 días de traballo por persoa traballadora. 5. A semana que o venres sexa festivo segundo o calendario laboral do centro de traballo ou sección, o sábado non poderá considerarse como xornada ordinaria ou dispoñible. Así mesmo, no procedemento de vacacións de "días soltos" disposto no artigo 20.4, as partes poderán establecer unha regulación específica cando o venres sexa día de vacacións para a persoa traballadora. De igual modo, anualmente en negociación coa RLPT de cada centro, e sempre que as necesidades organizativas e produtivas así o permitan, poderase no seu caso establecer que sábados non poderán considerarse como xornada ordinaria e/ou dispoñible, cando o seguinte luns sexa festivo por calendario laboral de centro. 6. O preaviso da xornada de sábado ordinario será semanal, sendo publicado a semana anterior na programación semanal da semana próxima, podendo ser reprogramada en función das necesidades. Cando concorran circunstancias de incidencias nos avisos previos da xornada de sábados ordinarios, a RLPT do centro poderá solicitar reunión coa DPV, debendo convocarse reunión no prazo máximo de 7 días laborables. 7. Como norma xeral as xornadas de traballo serán sempre de 8 horas diarias, non obstante o anterior, en determinadas seccións ou departamentos ou en situacións excepcionais poderán contemplarse días de traballo de 6 ou 7 horas diarias. 8. A xornada máxima semanal será de 48 horas, e a xornada mínima semanal será de 24 horas. 9. Cando do uso da xornada irregular, se proceda a dar libranza e polo tanto a non traballar nun día/s completo/s, a empresa dispoñerá que a referida xornada recaia no primeiro/s ou último/s día/s laborable/s da semana en cuestión. 10. O período de descanso establecido no artigo 34.4 do Estatuto dos Traballadores para xornadas continuadas ou partidas, terá a consideración de retribuído e queda establecido como se detalla a continuación: <table><tr><td>Horas traballadas no día</td><td>Minutos de descanso</td></tr><tr><td>6 horas continuas.</td><td>10 minutos</td></tr><tr><td>7 horas continuas.</td><td>15 minutos</td></tr><tr><td>8 horas continuas.</td><td>20 minutos</td></tr><tr><td>Quenda central (xornada partida).</td><td>10 minutos</td></tr></table> Artigo 25. Xornada irregular diaria: Réxime xurídico e características. Consiste nunha distribución irregular da xornada que permite incrementar ou decrecer as horas de traballo diarias, sendo estas as súas características, a saber: 1. Poderanse contemplar días de traballo de 6, 7, 8, 9 e 10 horas, ou no seu caso ata 2 horas máis ou menos da xornada de cada persoa traballadora. 2. Limitase o exceso de horas a conta da xornada irregular nun máximo de 60 horas/ano por persoa traballadora. Aí mesmo, limitase o exceso de horas a conta da xornada irregular nun máximo de 28 horas/mes natural por persoa traballadora. 3. A xornada máxima semanal será de 50 horas. 4. Limitase ademais a realización pola persoa traballadora dun máximo de 26 semanas ao ano que superen a xornada semanal segundo calendario laboral do centro. 5. A xornada do venres finalizará como máximo ás 22.00 horas. Excepcionalmente, por necesidades específicas, e como máximo durante un venres ao mes, poderá prolongarse a xornada do venres máis aló das 22.00 horas. 6. As xornadas de 10 horas ao día limitanse a 10 xornadas ao mes, ademais non poderán realizarse máis de 10 xornadas consecutivas a 10 horas. Así mesmo, se en cómputo global no ano natural, a persoa traballadora realízase de 50 a 59 xornadas de 10 horas, percibirá 30 euros brutos, se realízase de 60 a 69 xornadas percibirá 60 euros brutos, e se realízase 70 ou máis xornadas de 10 horas, percibirá 90 euros brutos. A liquidación, no seu caso, do importe que corresponda incluírase na última nómina do ano de cada persoa traballadora. 7. O número máximo de xornadas dispoñibles en sábados e/ou festivos será de 4 días anuais por persoa traballadora, que serán retribuídos en sábados como horas extraordinarias e en festivos como horas festivas. En todo caso, para a realización das xornadas dispoñibles, propoñerase inicialmente cubrir as necesidades con persoal voluntario, e en caso de non obter suficientes recursos para cubrir a quenda de traballo, operará a dispoñibilidade. Cando se habiliten quendas de traballo en sábados tarde será debido a causas produtivas ou organizativas o centro produtivo que puidese incurrir en faltas de servizo aos nosos clientes, así como incidencias na programación debidas a faltas de materia prima, cantidade ou calidade dos produtos e/ou deficiencias nas máquinas e/ou instalacións, debéndose xustificar no seu caso á RLPT do centro en cuestión, e comunicada a causa ás persoas traballadoras ao tempo de publicarse as listaxes nos taboleiros de anuncio. A xornada de traballo do día dispoñible será como mínimo de 6 horas e máximo de 8 horas. O preaviso da xornada dispoñible será semanal, sendo publicado a semana anterior na programación semanal da semana próxima, podendo ser reprogramada en función das necesidades. A semana que o venres sexa festivo segundo o calendario laboral do centro de traballo ou sección, o sábado non poderá considerarse como xornada dispoñible. Así mesmo, no procedemento de vacacións de "días soltos" disposto no art.20.4, as partes poderán establecer unha regulación específica cando o venres sexa día de vacacións para a persoa traballadora. De igual modo, anualmente en negociación coa RLPT de cada centro, e sempre que as necesidades organizativas e produtivas así o permitan, poderase no seu caso establecer que sábados non poderán considerarse como xornada ordinaria e/ou dispoñible, cando o seguinte luns sexa festivo por calendario laboral de centro. 8. Cando do uso da xornada irregular, se proceda dar libranza e polo tanto a non traballar nun día/s completo/s, a empresa dispoñerá que a referida xornada recaia no primeiro/s ou último/s día/s laborable/s da semana en cuestión. 9. O período de descanso establecido no artigo 34.4 do Estatuto dos Traballadores para xornadas continuadas ou partidas, terá a consideración de retribuído e queda establecido como se detalla a continuación: <table><tr><td>Horas traballadas no día</td><td>Minutos de Descanso</td></tr><tr><td>6 horas continuas.</td><td>10 minutos</td></tr><tr><td>7 horas continuas.</td><td>15 minutos</td></tr><tr><td>8 horas continuas.</td><td>20 minutos</td></tr><tr><td>9 horas continuas.</td><td>25 minutos</td></tr><tr><td>10 horas continuas.</td><td>30 minutos</td></tr><tr><td>Quenda central (xornada partida).</td><td>10 minutos</td></tr></table> 10. Para todos os efectos, cando a persoa traballadora se atope en situación de Incapacidade Temporal, ou descanso da Mutua, consideráraselles realizada unha xornada de 8 horas. Con todo, en supostos de interrupcións da xornada ou permisos seriais de aplicación a xornada programada.	Horas traballadas no día	Minutos de descanso	6 horas continuas.	10 minutos	7 horas continuas.	15 minutos	8 horas continuas.	20 minutos	Quenda central (xornada partida).	10 minutos	Horas traballadas no día	Minutos de Descanso	6 horas continuas.	10 minutos	7 horas continuas.	15 minutos	8 horas continuas.	20 minutos	9 horas continuas.	25 minutos	10 horas continuas.	30 minutos	Quenda central (xornada partida).	10 minutos
Horas traballadas no día	Minutos de descanso																											
6 horas continuas.	10 minutos																											
7 horas continuas.	15 minutos																											
8 horas continuas.	20 minutos																											
Quenda central (xornada partida).	10 minutos																											
Horas traballadas no día	Minutos de Descanso																											
6 horas continuas.	10 minutos																											
7 horas continuas.	15 minutos																											
8 horas continuas.	20 minutos																											
9 horas continuas.	25 minutos																											
10 horas continuas.	30 minutos																											
Quenda central (xornada partida).	10 minutos																											

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GRUPO PARCIAL CEPESA Código 90102943012018	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOE nº 52, 28/02/2024) Artigo 4. Ámbito temporal, vixencia e denuncia. Salvo para as materias nas que especificamente se pacte outra data de efectos, o II Convenio Colectivo Grupo Parcial Cepesa entrará en vigor o día seguinte á data da súa firma e a súa duración será ata o 31 decembro 2025. O convenio prorrogarase pola tácita, de ano en ano, se durante o mes anterior ao da súa data de extinción, non é denunciado por unha das partes mediante comunicación escrita da que a outra parte acusará recibo, remitindo copia para o seu rexistro á autoridade laboral. De existir denuncia, constituirase Mesa Negociadora conforme ao legalmente establecido e o convenio manterá a súa vixencia ata que se acorde novo convenio ou laudo arbitral, sen prexuízo do sometemento aos procedementos regulados no artigo 86.4 do Estatuto dos Traballadores transcorrido un ano desde a denuncia. Artigo 5. Normas superiores. Se, por imperativo de norma legal se establecesen melloras salariais ou doutro carácter estarase, no que a absorción se refire, ao que dispoñan as disposicións legais que regulan a materia e, concretamente, ao disposto nos artigos 3.3 e 26.5 do Estatuto dos Traballadores.	Artigo 35. Retribución anos 2023, 2024 e 2025. 1. Incremento salarial 2023, 2024 e 2025: Establécese para os anos 2023, 2024 e 2025, un incremento salarial consolidable coas porcentaxes que se indican a continuación. Estas porcentaxes de incremento aplicaranse sobre o Salario Base e Complemento de Consolidación, así como sobre aqueles conceptos establecidos a título individual ou por acordo colectivo que sexan revisables por incrementos xerais deste Convenio Colectivo: - Ano 2023: 3,5 %. - Ano 2024: 2,5 %. - Ano 2025: 2,5 %. As devanditas porcentaxes serán de aplicación desde o 1 de xaneiro de cada ano. A táboa salarial incorporada ao Anexo Único inclúe o incremento salarial do 3,5 % correspondente ao ano 2023. 2. Cláusula de garantía salarial: No caso de que o incremento inicial pactado no apartado 1 desta cláusula para cada ano de vixencia do convenio, fose inferior ao IPC xeral ao 31 de decembro de cada ano, establécense as seguintes condicións de garantía de revisión salarial: - Abono do 100 % da diferenza existente entre o incremento salarial previsto e o IPC definitivo para cada un deses anos nunha cantidade de pago único. - Consolidación en táboas salariais do 75 % da diferenza existente. - Por encima do 75 % da diferenza, aplicarase o seguinte escalado que permitiría chegar á consolidación de ata o 100 % do diferencial, en función da porcentaxe de consecución dos Obxectivos da Capa de Grupo: · O 80 % do diferencial se a porcentaxe de consecución é igual ou superior ao 80 %. · O 90 % do diferencial se a porcentaxe de consecución é igual ou superior ao 90 %. · O 100 % do diferencial se a porcentaxe de consecución é igual ou superior ao 100 %. Excepcionalmente, para o ano 2023 garántese a consolidación do 100 % do IPC, con efectos do 1 de xaneiro de 2023. No caso de que o IPC definitivo do ano sexa inferior ao incremento pactado para cada un dos anos, non se producirán regularizacións á baixa. Para os efectos do regulado no presente artigo enténdese por IPC a variación anual do Índice Xeral de Prezos ao Consumo establecido polo INE rexistrado ao 31 de decembro de cada ano.	Artigo 8. Xornada de traballo. O cómputo anual de horas de traballo efectivo durante os anos 2023, 2024 e 2025 será de 1744 horas. Artigo 9. Horarios de traballo. 1. Centros de traballo con Horario Flexible Total: 1.1 Disposicións xerais. Manterase o Horario Flexible Total para o persoal dos centros de traballo incluídos no ámbito do presente convenio que actualmente teñan establecido este horario, dispoñendo de flexibilidade total, tanto na entrada, como na saída ao centro de traballo. O persoal desempeñará as súas funcións conforme aos compromisos do posto de traballo, sendo o mando quen terá a función de liderar o equipo e velar porque o disfrute do Horario Flexible Total se compatibilice coas necesidades organizativas da Empresa, facéndolle compatible coa flexibilidade horaria e coa xornada anual establecida no presente convenio. O disfrute do Horario Flexible Total levarase a cabo tendo en conta o horario de apertura do centro de traballo que, para estes efectos, non se considerará antes das 07.30 horas, as "Xanelas de Coincidencia" ou "Horario Troncal" establecidas no apartado seguinte, a xornada anual prevista no convenio colectivo, así como a recomendación do peche do centro de traballo ás 20.00 horas. O Horario Flexible Total non resultará de aplicación naqueles servizos e/ou actividades que, por razóns organizativas e de necesidades de atención do servizo, requiran do mantemento ou establecemento doutro tipo de horario. Neste sentido, a Representación da Empresa dirixirase á Representación dos Traballadores/as para tratar de alcanzar solucións dialogadas, proporcionándolles a información sobre as causas que motivan a excepción, sen prexuízo do poder de dirección e organización empresarial. En todo caso, a Empresa comprométese a asignar a cada empregado/a o volume de traballo equivalente e adecuado á xornada anual establecida no convenio colectivo. 1.2 Xanelas de coincidencia ou Horario Troncal. Con carácter xeral, recoméndase a existencia dunhas "Xanelas de Coincidencia" ou "Horario Troncal" de 09.30 a 14.30 horas, entendido como o tempo en que o/a profesional debe estar presente na oficina a fin de propiciar o traballo en equipo, tanto cos/as integrantes do departamento ou unidade, como co resto da organización, de maneira que, o traballador/a só se poderá ausentar nas "Xanelas de Coincidencia" ou "Horario Troncal" se existe acordo entre o mando e o empregado/a. Cando a actividade do departamento, área ou unidade así o requira, poderanse establecer outras Xanelas de Coincidencia distintas ás previstas con carácter xeral. No caso de que estas variacións sexan substanciais e xeren desavizas no equipo de traballo, a Representación da Empresa e a Representación dos Traballadores/as tratarán de alcanzar solucións dialogadas, proporcionando información sobre as causas que motivan a excepción, sen prexuízo do poder de dirección e organización empresarial. Os procesos de traballo e/ou reunións que requiran a presenza de parte ou a totalidade dos equipos de traballo, deberán ser razoablemente establecidos neste horario. 1.3 Xornada Teórica Diaria. En canto á xornada diaria teórica, axustarase tendo en conta o número de Licenzas para Asuntos Propios establecida no artigo 11 do presente convenio. Anualmente a xornada teórica diaria comunicarse, tanto á Representación dos Traballadores/as, como ao persoal empregado. 1.4 Certificación do cumprimento de xornada. A ausencia de días sen xustificar supón a acreditación do cumprimento da xornada. 1.5 Rexistro de incidencias. A resultados da flexibilidade horaria existente, non se rexistrarán as ausencias inferiores a un día, non xerándose saldos positivos ou negativos de xornada. Da mesma maneira, e a efectos de absentismo, non se considerarán estas ausencias. As ausencias iguais ou superiores a un día terán que xustificarse mediante a correspondente autorización do mando e traslado a RRHH a través do procedemento establecido. No suposto que as ausencias sexan debidas a Incapacidade Temporal, quedarán xustificadas a través dos partes de baixa e confirmación correspondentes. 1.6 Traballo en Remoto. ... 1.7 Sistema de Mediación. ... 1.8 Seguimento. ... 1.9 Vixencia. ... 2. Centros de traballo sen Horario Flexible Total. Nos centros de traballo incluídos no ámbito de aplicación do presente convenio nos que non resulte de aplicación o Horario Flexible Total regulado no apartado 9.1 anterior, os horarios de traballo serán os que para cada centro de traballo se atopan establecidos ou se establezan no futuro, de acordo coa actividade levada a cabo nos mesmos, e en cumprimento da legalidade vixente. Con todo, a Empresa e a Representación Unitaria daqueles centros de traballo do ámbito do convenio que actualmente non dispoñan do Horario Flexible Total, analizarán a posibilidade da súa implantación. O establecemento doutros horarios distintos farase por acordo entre a Empresa e a Representación dos Traballadores/as do persoal afectado e, de non lograrse, levarase a cabo conforme o artigo 41 do Estatuto dos Traballadores. Artigo 10. Bolsa de Horas. ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada												
GRUPO PRISA RADIO Código 90004783011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOE nº 73, 23/03/2024) Artigo 2. Vixencia, duración, denuncia e prórroga. O presente convenio colectivo terá unha vixencia de 3 anos e entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2023, sexa cal for a data da súa publicación, finalizando a mesma o 31 de decembro de 2025. Calquera das partes asinantes poderá producir a denuncia do mesmo, ou de calquera das súas prórrogas, cunha antelación mínima dun mes anterior á finalización da súa vixencia, no caso de que desexase iniciar novas conversacións para a renovación deste marco de contratación e negociación colectiva. A denuncia citada será comunicada á outra parte de forma fidedigna e mediando en todo caso o prazo de preaviso indicado, sen o cal será inválida para todos os efectos. Unha vez denunciado, permanecerá vixente o seu contido normativo, así como as obrigacións derivadas do mesmo ata que sexan substituídas por outro novo convenio. Quedan exceptuadas as cláusulas de contido económico que seguirán vixentes no seu importe ata que se produza a súa revisión. Así mesmo, será requisito constitutivo da denuncia comunicar simultaneamente a mesma á autoridade laboral. En ausencia de denuncia por calquera das partes, o convenio colectivo entenderase tacitamente prorrogado por períodos anuais sucesivos.	Artigo 28. Incremento salarial. Para o ano 2023, e con efectos desde o 1 de xullo, aplicárase a todas as persoas traballadoras en situación de alta á data da publicación no BOE do presente convenio, e nos termos previstos no artigo 21, sobre todos os conceptos salariais de carácter fixo, excluída a paga de setembro, os incrementos salariais que se reflicten a continuación segundo os seguintes tramos. <table><tr><td>Ata 45.000 euros.</td><td>4,00 %</td></tr><tr><td>De 45.001 euros ata 50.000 euros.</td><td>2,00 %</td></tr><tr><td>Desde 50.001 euros ata 60.000 euros.</td><td>1,50 %</td></tr><tr><td>Desde 60.001 euros ata 80.000 euros.</td><td>1,00 %</td></tr><tr><td>Desde 80.001 euros ata 100.000 euros.</td><td>0,50 %</td></tr><tr><td>Mais de 100.000 euros.</td><td>0,00 %</td></tr></table> Modo de operar: As actuais táboas salariais veranse incrementadas un 4 % Agora ben, cando a actualización das táboas salariais supoña por si mesma un incremento superior ao establecido conforme ao rango salarial no que se atope o traballador/a, operará o mecanismo de compensación e absorción sobre o resto dos complementos ata alcanzar o importe do incremento establecido. O devandito mecanismo, non operará sobre o complemento ad personam e non alterará os importes mínimos establecidos en convenio colectivo para determinados complementos. Con respecto ao persoal Directivo e o persoal que constitúe a Forza de Ventas, sexa mediante unha relación laboral común como especial tamén operará o mecanismo de compensación e absorción para a actualización do salario base de táboas, excepto co complemento ad personam. Entenderanse por conceptos salariais de carácter fixo, o salario base, o complemento ad personam, o complemento salarial persoal e os complementos salariais relativos ao traballo realizado. Para os anos 2024 e 2025, e con efectos desde o 1 de xaneiro, aplicárase a todas as persoas traballadoras en situación de alta nesas datas, e sobre todos os conceptos salariais de carácter fixo, incluído o complemento por permanencia, e excluída a paga de setembro, un incremento do 2 %. Artigo 29. Paga de setembro. A contía da Paga de setembro increméntase un 2 % sobre o valor actual, e queda fixada, a xornada completa, nos seguintes importes: - Para o ano 2023: 1178,81 €. - Para o ano 2024: 1202,39 €. - Para o ano 2025: 1226,43 €. O abono desta cantidade, farase efectivo no mes de setembro, xunto coa liquidación de haberes dese mes. Queda entendido que, para o percibo desta paga, será necesario que o traballador/a se atope en situación de alta o 30 de setembro do ano anterior, e nos termos previstos no artigo 21 do presente convenio.	Ata 45.000 euros.	4,00 %	De 45.001 euros ata 50.000 euros.	2,00 %	Desde 50.001 euros ata 60.000 euros.	1,50 %	Desde 60.001 euros ata 80.000 euros.	1,00 %	Desde 80.001 euros ata 100.000 euros.	0,50 %	Mais de 100.000 euros.	0,00 %	Artigo 32. Xornada de traballo. A xornada efectiva de traballo de todo o persoal afectado polo presente convenio é de 35 horas semanais, e 1554 horas en cómputo anual. Esta cifra é o resultado de deducir aos 365 días naturais do ano, 104 días de descanso semanal, máis os 14 festivos anuais declarados como tales. Desta maneira, obtemos o total de días hábiles anuais, dos que se deducirán os 25 días laborables de vacacións. A cifra resultante multiplicárase por 7 horas/día obtendo unha xornada anual de 1554 horas. Para poder cumprir co establecido neste precepto, nos anos bisestos haberá un día máis de vacacións. As horas traballadas durante a semana distribuiranse de modo que o servizo quede garantido, sen prexuízo do recoñecemento daquelas xornadas pactadas en contrato individual, ou recoñecidas por convenios colectivos anteriores. Ningún día o traballador/a realizará máis de 8 horas de traballo, e entre a terminación dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas. Sempre que a duración da xornada diaria ininterrompida exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante a mesma de duración non inferior a quince minutos. Este período de descanso considerárase tempo de traballo efectivo. Os horarios e quendas de traballo estableceranse atendendo en cada caso ás necesidades do servizo, fixando en cada centro un calendario laboral anual que comprenderá o horario de traballo e a distribución anual dos días de traballo, os festivos e descansos semanais. O mencionado calendario non poderá sufrir variacións, para o persoal que non teña pactados complementos específicos, máis que en casos excepcionais e deberá figurar en sitio visible en cada centro de traballo. Todo o persoal afectado polo presente convenio colectivo que realice polo menos tres horas da súa xornada normal de traballo entre as dez da noite e as seis da mañá do día seguinte, salvo que fose contratado para realizar o seu traballo en xornada nocturna, terá dereito a reducir a súa xornada en quince minutos por cada hora que coincida co mencionado horario. Artigo 33. Traballo nocturno e fin de semana. Todos os empregados/as, salvo os que fosen contratados/as especificamente para realizar a súa actividade en horario nocturno ou en sábados e domingos, que permanezan adscritos/as á devandita xornada de traballo durante un período superior a dous anos continuados, poderán solicitar ser relevados/as das devanditas quendas de traballo e terán dereito a ocupar a primeira vacante da súa categoría profesional que se produza en horario diúrno de luns a venres no seu centro de traballo. A Dirección da Empresa estudará as solicitudes que neste sentido lle sexan cursadas e dará unha resposta razoada, sexa cal for a decisión adoptada. Artigo 34. Descanso semanal. Todo o persoal ten dereito a un descanso semanal de 2 días ininterrompidos, que como norma xeral comprenderá o día completo do sábado e do domingo. Para quen a súa xornada laboral semanal comprenda o sábado e o domingo, o descanso obrigatorio de dous días desfrutárase na semana seguinte. Adicionalmente, por cada 7 domingos traballados, terá dereito a 1 día adicional, que por iniciativa da empresa e aceptación do traballador/a, poderá ser compensado en metálico aboando a cantidade de 139,48 euros brutos.
Ata 45.000 euros.	4,00 %															
De 45.001 euros ata 50.000 euros.	2,00 %															
Desde 50.001 euros ata 60.000 euros.	1,50 %															
Desde 60.001 euros ata 80.000 euros.	1,00 %															
Desde 80.001 euros ata 100.000 euros.	0,50 %															
Mais de 100.000 euros.	0,00 %															

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
Grupo SIS Código 90104783012024	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2027 (BOE nº 284, 25/11/2024) Artigo 2. Vixencia. O I Convenio colectivo do Grupo SIS entrará en vigor retrotraendo os seus efectos ao 1 de xaneiro de 2024, estendéndose ata o 31 de decembro de 2027, entendéndose prorrogado tacitamente de ano en ano, salvo que fose denunciado por calquera das partes lexitimadas, entre os días 1 e 31 de decembro do ano de expiración da súa vixencia ordinaria ou de calquera das súas prórrogas, que se fará por escrito dirixido á outra parte e á autoridade laboral, razoando sobre os motivos da súa denuncia e os puntos a discutir. A Mesa Negociadora constituírase no prazo máximo de trinta días desde a denuncia. Período de negociación. Denunciado o convenio, entenderase que o mesmo mantén a súa vixencia durante o período de negociación. O período de negociación comezará a computarse desde que se constituía a mesa de negociación. Transcorrido un ano de negociación sen que se acordase un novo convenio, as partes acudirán ao procedemento de mediación regulado no Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais (ASAC), para a procura de solución das discrepancias existentes. Tamén poderán as partes acordar someterse ao procedemento arbitral previsto no citado ASAC. Sen prexuízo do desenvolvemento e solución final dos citados procedementos de mediación e arbitraxe, cando transcorrese o proceso de negociación sen alcanzarse un acordo, manterase a vixencia do convenio colectivo. Mentres dure o período de negociación e ata que se publiquen novas táboas salariais, as empresas poderán efectuar adiantos a conta dos incrementos salariais do convenio atendendo a factores obxectivos de previsión salarial, procedendo á súa regularización unha vez se acorden e publiquen as táboas definitivas.	Incremento salarial 2024 indicado na folla estatística: 3% Artigo 34. Revisión salarial. - Ano 2024: Establécese as retribucións salariais fixadas na Táboa do anexo 1. - Ano 2025: Establécese un incremento anual de 3 %. Anéxase a táboa co devandito incremento aplicado. - Ano 2026: Establécese un incremento anual de 1,25 %. Anéxase a táboa co devandito incremento aplicado. - Ano 2027: Establécese un incremento anual de 2 %. Anéxase a táboa co devandito incremento aplicado. Os anos sucesivos mentres non se chegue a novo acordo aplicárase a cláusula de revisión salarial prevista no Convenio Colectivo de Mediación de Seguros Privados que resulte de aplicación nese momento. Incentivo Variable: Anualmente, establecerase un incentivo do 1 % sobre o salario base, sen que teña natureza de salario consolidable. Este incentivo variable retribúe individualmente a cada persoa traballadora e cada ano en función do seu nivel de asistencia ao seu posto de traballo, e aboarase rateado nos recibos de salarios do ano natural seguinte ao que serve de cálculo. Este incentivo, gratificará a achega individual daquela persoa traballadora que prestase servizos durante todo o ano natural, a condición de que o seu nivel de absentismo sexa inferior ao equivalente de oito xornadas efectivas de traballo no devandito ano natural. Para estes efectos, non se computarán para o cálculo do nivel de absentismo, as ausencias debidas a folga legal polo tempo de duración da mesma, o exercicio de actividades de representación sindical das persoas traballadoras, accidente de traballo ou enfermidade profesional, permiso por nacemento, risco durante o embarazo e a lactación, enfermidades consideradas como graves segundo a lexislación vixente, licenzas e vacacións.	Artigo 16. Xornada. 1. Durante a vixencia do presente convenio, incluída no seu caso a prórroga ou ultraactividade, a duración máxima da xornada ordinaria de traballo a tempo completo semanal será de 37 horas e 30 minutos de traballo efectivo, cuxo cómputo anual non poderá exceder unha vez establecido o calendario laboral anual aplicando a dita xornada semanal, das horas anuais que se contemplan no convenio de mediación de seguros, no que se refire a xornada máxima anual establecida en 1720 horas en 2023-2027. Non se incluírá no cómputo da devandita xornada ordinaria máxima os días de vacacións nin de libranza que se conceden anualmente, nin as festas nacionais e tampouco as festas locais. 2. Anualmente elaborárase o calendario laboral no que deberán figurar as quendas existentes no centro de traballo, incluíndose un anexo dos horarios especiais que poidan pactarse en cada centro de traballo. Un exemplar do mesmo expoñeráse nun lugar visible en cada centro de traballo, nos prazos previstos legalmente; será o que se acorde anualmente coa Representación Legal e Sindical, tendo en conta os criterios fixados polos organismos competentes da Administración Central, Autonómica e Local, conterá todos os horarios existentes no centro de traballo. 3. O persoal terá dereito a duración e distribución da súa xornada ordinaria de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo ao que chegue coa empresa, respectando, no seu caso, o previsto naquela. Para o exercicio deste dereito teranse en conta as necesidades organizativas da empresa, adecuándose, en cada caso, a duración e distribución da xornada ás devanditas necesidades organizativas, que deberán ser acreditadas pola empresa nos termos legalmente establecidos. Artigo 17. Distribución irregular da xornada. 1. De conformidade co establecido no artigo 16 deste convenio e sen prexuízo do indicado no apartado segundo deste artigo, por acordo entre a empresa e a representación legal das persoas traballadoras, en desenvolvemento do artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores, poderase establecer outra distribución irregular da xornada ao longo do ano. Para iso, a empresa iniciará un período de consultas coa representación legal das persoas traballadoras, no seu caso, o propio persoal contratado, coa comunicación das súas propostas razoadas, tanto se se refiren a unha distribución irregular ao longo do ano, coma se estivesen referidas a unha distribución irregular limitada no tempo ou para supostos concretos, con motivación das causas que a xustifiquen. Durante o período de consultas, que terá lugar no tempo mínimo necesario acorde coa circunstancia do caso e a extensión dos seus efectos, as partes negociarán de boa fe, con vista á consecución dun acordo. O acordo que, no seu caso, se alcance deberá incorporar os tempos da distribución irregular levada a cabo e as formas de recuperación ou compensación horaria dos mesmos. 2. En defecto de pacto, a empresa poderá distribuír de maneira irregular ao longo do ano ata 150 horas da xornada de traballo. A dita distribución deberá respectar en todo caso, os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na lei e o persoal deberá coñecer cun preaviso mínimo de cinco días o día e a hora da prestación de traballo resultante daquela. A forma de compensación horaria resultante da distribución irregular levada a cabo, realizarase procurando o acordo entre as partes. En defecto de acordo, a compensación horaria terá lugar dentro do prazo máximo de catro meses seguintes á súa realización, mediante tempo equivalente de descanso, en unidades de tempo equivalentes ás que se compensan, situándose o seu desfrute dentro do devandito período en función das necesidades organizativas da empresa que poderá, no seu caso, concretar tal compensación en xornadas completas de traballo. Artigo 18. Descansos. Cando a xornada diaria teña unha duración continuada, calquera que sexa a súa distribución, ou calquera dos tramos se é xornada partida, de entre catro ou máis horas e inferior a seis horas, existirá un descanso de dez minutos, que non será considerado como tempo de traballo efectivo; da mesma forma, se a xornada diaria de duración continuada, ou calquera dos tramos se é xornada partida, fose máis de seis horas, o devandito descanso será de vinte minutos non será considerado como tempo de traballo efectivo. Se, finalmente, a xornada diaria tivese unha duración continuada, ou calquera dos tramos se é xornada partida, superior a oito horas, o descanso será de trinta minutos, que non serán considerados tempo de traballo efectivo. Corresponderá ao empresario/a a distribución, e forma de levar a cabo os descansos establecidas anteriormente, organizándoos de modo lóxico e racional en función das necesidades do servizo, sen que os descansos poidan establecerse antes de transcorrer dúas horas desde o inicio da xornada, nin despois de que falten noventa ou menos minutos para a conclusión da mesma. En cada centro realizaranse as quendas adecuadas para garantir a correcta continuidade do servizo. Os permisos retribuídos non reducirán o tempo de descanso das persoas traballadoras. Artigo 19. Horarios e quendas. 1. As persoas traballadoras dispoñerán dun horario específico de mañá, tarde ou partido (mañá e tarde). As persoas traballadoras poderán solicitar cambios de quendas puntuais por motivos persoais que deberán ser aprobados pola súa responsable correspondente e valoradas pola dirección da empresa antes da súa aprobación polo mando. 2. Con carácter excepcional e por necesidades do servizo e a condición de que existan razóns acreditadas de carácter organizativo e/ou produtivo, a empresa poderá modificar a quenda de traballo establecida polo tempo exclusivamente necesario para garantir o servizo. A dita comunicación realizarase á persoa traballadora, así como á representación das persoas traballadoras cunha anticipación mínima de sete días laborais. 3. Informarase mensualmente á representación colectiva das persoas traballadoras do establecemento das xornadas, quendas e horarios de cada unha das campañas ou servizos, así como das modificacións que se poidan producir.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GRUPO SUPERMERCADOS CARREFOUR (Supermercados Champion, SA, Grup Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU) Código 90016103012006	Revisión Salarial	CONVENIO 2022 - 2026 (BOE nº 141, 14/06/2023) Modificación do convenio no BOE nº 108, 03/05/2024 <i>[amplía a vixencia ata 31/12/2028 (vixencia inicial do convenio 2022-2026), e modifica os artigos 9 (período de proba), 10 (contratación), 10 bis (traballo a distancia e teletraballo), 18 (xornada), 28 (antigüidade), 33 (salario base de grupo), 34 (incremento salarial) e as Disposicións adicionais primeira e quinta e a Disposición final primeira]</i> Táboas salariais para o ano 2024 no BOE nº 52, 28/02/2024 Acordo sobre incrementos salariais para os anos 2024 e 2025 publicado no BOE nº 37, 12/02/2025 Na Modificación do convenio publicada no BOE nº 108, 03/05/2024 indica: Modifícase o artigo 4 do Convenio colectivo do Grupo de Supermercados Carrefour, que queda redactado como segue: "Artigo 4. Ámbito temporal. O convenio colectivo entrará en vigor a partir da data da firma, finalizando o 31 de decembro de 2028, salvo para as materias que teñan unha vixencia específica expresada no propio convenio." ... Modifícase a disposición final primeira do Convenio colectivo do Grupo de Supermercados Carrefour, que queda redactada como segue: "Disposición final primeira. Se durante a vixencia do presente Convenio colectivo se formalizase un Convenio colectivo sectorial estatal do sector de Supermercados, as partes poderán negociar a aplicación do mesmo." <i>Artigo 4. Ámbito temporal (texto inicial convenio)</i> <i>O convenio colectivo entrará en vigor a partir da data da firma, finalizando o 31 de decembro de 2026, salvo para as materias que teñan unha vixencia específica expresada no propio Convenio.</i> Artigo 5. Denuncia. 1. A denuncia do convenio colectivo, ou da parte que se pretenda revisar ao termo da súa vixencia parcial, efectuarase de conformidade co artigo 89 do Estatuto dos Traballadores, debendo notificarse a mesma cun prazo mínimo de quince días antes da finalización da súa vixencia. De conformidade co previsto no artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores, se no período de negociación non se alcanzase un acordo as partes someterán as súas diferenzas a unha mediación nos termos previstos neste convenio para resolver as discrepancias que xurdan na Comisión Paritaria, aínda que o sometemento a arbitraje das diferenzas terá carácter voluntario. 2. As condicións pactadas no presente convenio colectivo subsistirán, en todo caso, ata a súa nova revisión; con todo, a partir do inicio das deliberacións, perderán vixencia soamente as súas cláusulas obrigacionais, manténdose en vigor, en cambio, o seu contido normativo. Todo iso sen prexuízo do previsto na disposición final primeira do presente convenio colectivo.	Na acta de acordo da revisión salarial 2024 indican: Único. Aplicación do incremento sobre táboas fixo do Convenio Colectivo do Grupo Supermercados Carrefour para o ano 2024. Aberta a sesión, e en cumprimento do previsto no Convenio Colectivo do Grupo Supermercados Carrefour (Supermercados Champion, SA; Grup Supeco-Maxor, SL; Supersol Spain, SLU e Superdistribución Ceuta, SLU) (BOE 14 de xuño de 2023), a Comisión Paritaria por unanimidade decide aplicar con efectos 1 de xaneiro de 2024, o incremento fixo de acordo co disposto na disposición adicional primeira do convenio colectivo de aplicación. A tales efectos, incrementarase o salario base de Grupo das táboas salariais vixentes ao 31 de decembro de 2023, nun 4,5 %, con efectos do 1 de xaneiro de 2024. Como resultado de tal incremento, a táboa salarial para o ano 2024 queda da seguinte maneira: ... Os salarios base persoais incrementaranse na mesma porcentaxe aplicada aos salarios base de Grupo profesional, incremento do 4,5 %, percibíndose por cada persoa traballadora en proporción á súa xornada de traballo efectiva. O salario base anual aquí establecido refírese á execución da xornada de traballo pactada no artigo 18 do presente convenio colectivo, sendo de aplicación tanto ás persoas traballadoras que actualmente prestan servizo, como ás que ingresen, ou reingresen na empresa. A determinación da retribución fixada por unidade de tempo en razón á xornada laboral máxima anual establecida no presente convenio (salario/hora), efectuarase dividindo a retribución anual, polo número de horas anuais previsto no artigo 18 para este ano 2024, que inclúe o importe de pagas extraordinarias e vacacións, sen prexuízo de que no momento de pago poida detraerse o importe correspondente a vacacións para o seu abono independente. Na Modificación do convenio publicada no BOE nº 108, 03/05/2024 indica: Modifícase o artigo 34 do Convenio colectivo do Grupo de Supermercados Carrefour, que queda redactado como segue: "Artigo 34. Incremento salarial. 1. Incremento sobre táboas fixo. Os incrementos pactados para o ano 2022 e 2023 incorporáronse ás táboas de salario base de grupo recollidas no artigo 33 do presente convenio colectivo resultando de aplicación a todas as persoas traballadoras. Para os anos 2024, 2025 e 2026, e con efectos do 1 de xaneiro de cada ano, os salarios base grupo incrementaranse conforme ás porcentaxes de incremento que se establecen a continuación, calculados sobre as Táboas salariais vixentes a data 31 de decembro do ano anterior: 2024: 4,5 %. 2025: 3 % 2026: 2 %. Os salarios base persoais incrementaranse na mesma porcentaxe que se aplique aos salarios base de grupo profesional, de acordo co disposto nos parágrafos anteriores, en proporción á xornada anual de traballo efectivo. 2. Incremento variable non consolidable en función de vendas. I. O incremento variable non consolidable en función das vendas para o ano 2022 calcularase de conformidade co previsto na disposición adicional cuarta. A partir do ano 2023, en función do incremento que rexistre a cifra de venda neta real en tendas comparables a prezos constantes para o citado ano e sucesivos de vixencia do convenio, en relación ao Orzamento de venda neta anual en tendas comparables a prezos constantes para o correspondente ano, as persoas traballadoras percibirán un complemento salarial variable e non consolidable, polo importe resultante da aplicación do seguinte escalado, calculado sobre as Táboas salariais vixentes en decembro do ano anterior, substituíndose as referencias a anos concretos polos do seguinte ano. Ano 2023: - Se a cifra de venda neta real en tendas comparables a data 31 de decembro do 2023, supera nun 0,50 % ao orzamento de venda neta anual en tendas comparables para o citado ano, o 0,25 %. - Se a cifra de venda neta real en tendas comparables a data 31 de decembro do 2023, supera nun 1 % ao orzamento de venda neta anual en tendas comparables para o citado ano, o 0,50 %. - Se a cifra de venda neta real en tendas comparables a data 31 de decembro do 2023, supera nun 1,5 % ao orzamento de venda neta anual en tendas comparables para o citado ano, o 0,75 %. - Se a cifra de venda neta real en tendas comparables a data 31 de decembro do 2023, supera nun 2 % ao orzamento de venda neta anual en tendas comparables para o citado ano, o 1 %. Adicionalmente, e a nivel de cada tenda, as porcentaxes anteriores poderanse incrementar, previo cumprimento dos parámetros de absentismo, nas seguintes porcentaxes, - En 0,25 % se a porcentaxe de absentismo ao 31 de decembro 2023, con respecto ao 31 de decembro do ano anterior, é inferior, polo menos, nun punto a nivel de tenda, e tamén á media do grupo. - En 0,50 % se a porcentaxe de absentismo ao 31 de decembro 2023, con respecto ao 31 de decembro do ano anterior, é inferior, polo menos, en 2 puntos a nivel de tenda, e tamén á media do grupo. II. Para os efectos do sinalado nos apartados anteriores, a Dirección procederá a facer entrega á Comisión Paritaria do convenio do orzamento de venda neta anual de tendas comparables do respectivo exercicio. No primeiro trimestre do ano seguinte, a Dirección informará á Comisión Paritaria do resultado da cifra de venda neta real de tendas comparables a prezos constantes do ano anterior, e da listaxe das tendas que alcanzasen os parámetros de absentismo conforme ao previsto no apartado anterior, procedéndose no seu caso a constatar a porcentaxe de incremento variable non consolidable que no seu caso resulte aplicar conforme ao acordado, que se aboará antes do día último do mes natural seguinte á constatación pola Comisión Paritaria." Nota: Na acta do Acordo sobre incrementos salariais para os anos 2024 e 2025 publicada no BOE nº 37, 12/02/2025 indican respecto do incremento variable e non consolidable correspondente ao ano 2024 o seguinte: Así mesmo, lembrando o deber de confidencialidade respecto dos datos compartidos nesta Comisión, a representación empresarial informa á Comisión Paritaria da cifra de venda real neta en tendas comparables a prezos constantes correspondente ao ano 2024. Segundo se pode concluir dos datos expostos, a cifra de venda real neta en tendas comparables a prezos constantes ao 31 de decembro de 2024 non supera no mínimo dun 0,50 % o orzamento de venda neta anual en tendas comparables a prezos constantes de 2024. A representación social comproba a información facilitada pola representación empresarial e, unha vez revisada, a Comisión Paritaria constata por unanimidade que non procede o abono do incremento variable non consolidable en función de vendas previsto no artigo 34.2 do Convenio colectivo na súa redacción vivente.	Artigo 18. Xornada. I. A xornada de traballo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1792 horas anuais para os anos 2022, 2023. A partir do 01 de xaneiro de 2024 a xornada de traballo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1787 horas anuais, con efectos 01 de xaneiro de 2025 será de 1782 horas anuais, e con efectos 01 de xaneiro de 2026 será de 1776 horas anuais. A partir do 01 de xaneiro de 2027 a xornada de traballo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1770 horas anuais, ou no seu caso, a que resulte de aplicación para ese ano de conformidade co convenio sectorial estatal de grandes almacéns. A xornada anual pactada, respectando os descansos legal ou convencionalmente establecidos, distribuirase pola Dirección de luns a domingo. II. A xornada poderá distribuírse regular ou irregularmente, ao longo do ano e de todos os días da semana, a fin de ter en conta a maior intensidade na actividade comercial en determinados días da semana e períodos do ano. III. Da xornada anual contratada, de conformidade co disposto no artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores, e unha vez xa distribuída poderase dispoñer da porcentaxe de horas prevista legalmente. A distribución de tales horas deberá respectar os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na Lei, dando coñecemento ao traballador/a cun preaviso mínimo de sete días, do día e a hora da prestación de traballo. Aos presentes efectos, a disposición por parte da empresa deste tempo de traballo producirase ben sen prexuízo de tal número de horas ou ben modificando en igual número as horas planificadas, sempre co preaviso previsto no parágrafo anterior. IV. A distribución e execución da xornada anual terá lugar entre o 1 de xaneiro ao 31 de decembro. A empresa e as representacións legais das persoas traballadoras reunirínanse trimestralmente para os efectos de proceder ao control da xornada. V. As persoas traballadoras, con máis de tres días de media anual de traballo á semana, non terán obrigación de prestar servizos en domingos ou festivos, en centros ou establecementos abertos ao público, máis que ata do 50 por 100 dos domingos e/ou festivos existentes no ano. Nos casos de apertura ao público non xeneralizada en domingos e/ou festivos, as persoas traballadoras con máis de tres días de media anual de traballo á semana, non terán obrigación de prestar servizos en domingos e/ou festivos, máis que ata o 50 por 100 dos domingos e/ou festivos de apertura autorizada no centro ou establecemento no ano, e en todo caso, cun mínimo de domingos ou festivos de prestación obrigatoria de seis. A efectos do cálculo do número de domingos e/ou festivos, a fracción resultante elevarase ao enteiro. Os días de preparación de vendas especiais e dos balances ou inventarios regularanse conforme ao disposto no artigo 20.III do presente convenio colectivo, non sendo de aplicación o disposto no presente apartado. VI. As persoas traballadoras non poderán prestar servizos como xornada ordinaria máis de doce días consecutivos. VII. Nos casos en que se autoricen ou modifiquen os días ou horarios de apertura comerciais con posterioridade á formulación da distribución periódica correspondente, actuarase conforme ao previsto no apartado III do presente artigo, respectando a legalidade vixente. VIII. Descanso semanal: A distribución da xornada e do descanso dos traballadores/as adecuarase ao sistema de aplicación no centro ou establecemento comercial no que preste efectivamente os seus servizos en cada momento a persoa traballadora, a tales efectos: a) Nos centros ou establecementos comerciais con réxime de apertura xeneralizada en todo ou gran parte do ano, a xornada anual distribuirase, con carácter xeral, como máximo en 224 días de traballo ao ano, de luns a domingo. b) Nos centros ou establecemento con réxime de apertura non xeneralizada, a xornada anual distribuirase, de luns a domingo, respectando o dereito do persoal a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompido. De conformidade co artigo 6 do RD 1561/1995 o descanso do medio día semanal poderá separase do día completo e acumularse para o seu disfrute en períodos de ata catro semanas. As persoas traballadoras de cadro de persoal base, que presten os seus servizos en centros ou establecemento con réxime de apertura non xeneralizada, con cinco ou máis días de media de traballo á semana, garantiráselles que a acumulación do tempo de descanso a que se refire o artigo 6 do Real Decreto 1561/1995, será planificado de maneira que, xunto aos demais descansos legalmente observables, se disfrute unha vez ao mes, exceptuando o mes no que a persoa traballadora disfrute de polo menos 16 días de vacacións continuados, dun descanso de calidade, entendendo por tal a acumulación, de tres días, que comprenderán venres-sábado-domingo, ou no seu caso sábado-domingo-luns. IX. Xornada Suplementaria. Durante a vixencia do presente convenio colectivo, por acordo coa persoa traballadora poderase pactar a realización de horas suplementarias, co límite máximo da diferenza entre a xornada máxima convencional prevista para o ano 2022 e a xornada convencional vixente en cada ano. Estas horas serán voluntarias e terán o mesmo tratamento que as horas ordinarias en canto á súa retribución e cotización, non considerándose para os efectos do límite previsto no número 2 do artigo 35 do Estatuto dos Traballadores.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
Grupo WFS Ground Handling Código 90104623012024	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2025 (BOE nº 101, 25/04/2024) Artigo 5. Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2024, excepto para os conceptos ou materias que teñan sinalada, expresamente, outra data distinta. A vixencia do presente convenio entre WFS e o seu persoal de "Ground Handling" estenderase desde a súa entrada en vigor e ata o día 31 de decembro de 2025 e será prorrogable pola tática por períodos de doce meses se, no prazo dos dous meses anteriores á data da súa terminación, non mediase denuncia expresa por calquera das partes asinantes do presente convenio. En caso de denuncia, e en tanto non se alcance acordo expreso sobre o seguinte convenio, perderán vixencia as súas cláusulas obrigacionais, excepto nas materias que se determine o contrario, ata a firma do convenio que o substitúa, mantendo a súa vixencia as de carácter normativo. Transcorrido un ano desde a denuncia do Convenio colectivo sen que se acordase un novo as partes deberán someterse aos procedementos de mediación a que se refire o artigo 86.4 do Estatuto dos Traballadores, para liquidar de maneira efectiva as discrepancias existentes, sen prexuízo do mantemento da vixencia do convenio conforme ao establecido no parágrafo anterior.	Artigo 48. Revisión salarial. Para os anos 2024 e 2025, con efectos do 1 de xaneiro de cada un deles, acórdase un incremento do 3,30 % sobre todos os conceptos que figuran nas Táboas Salariais e se regulan nos artigos 45 e 46 deste convenio. Unha vez coñecido o IPC de 2025, procederase a actualizar as Táboas Salariais, con efectos do 1 de xaneiro de 2026, o que se levará a cabo do seguinte modo: Finalizada a vixencia do convenio, os conceptos retributivos regulados nos artigos 45 e 46 deste convenio, actualizaranse, con efectos 1 de xaneiro de 2026, nun 1 %. Así mesmo, no caso de que o IPC acumulado durante os anos 2022 a 2025 sexa superior ao 11 % (percentaxe que resulta da suma de percentaxes de incremento realizados nos anos 2022 a 2025, conforme ao V Convenio colectivo do Sector de Handling, sen contar o 1 % a que se refire o parágrafo anterior), as Táboas Salariais actualizaranse, con efectos 1 de xaneiro de 2026 de acordo cos seguintes parámetros: O incremento queda topado nun 20 % do cal se restará o 11 % que se foi incrementando cada un dos anos (sen contar o 1 % a que se refire o parágrafo anterior). En todo caso, para a suma dos IPC de cada un dos anos, tomarase como mínimo o % acordado para cada un dos anos de vixencia do V Convenio colectivo do Sector de Handling. Esta regularización aplicarase, aos conceptos retributivos regulados nos artigos 45 e 46 deste convenio. As Táboas Salariais resultantes dos incrementos para os anos 2024 e 2025 figuran nos anexos I e II.	Artigo 20. Tempo de traballo. Dadas as peculiaridades das actividades realizadas pola Empresa, que esixe unha permanente actividade para o servizo que prestan ás Compañías Aéreas, a empresa terá plena facultade para establecer xornadas, quendas e horarios do persoal, sempre que se respecten as disposicións legais e o acordado no presente Convenio colectivo. Artigo 21. Xornada. A xornada ordinaria de traballo efectivo terá unha duración máxima anual de 1712 horas. A organización e programación de xornadas, quendas e horarios de traballo establecerase de acordo coas necesidades operativas e sempre respectando as disposicións legais. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo. Artigo 22. Refruxerio. En todas as xornadas continuadas, sempre que a súa duración sexa seis horas ou máis, os traballadores e traballadoras dispoñerán dun tempo de quince minutos de refruxerio que serán computados dentro da xornada laboral, e como tempo efectivo de traballo. A duración deste tempo de refruxerio será de vinte e cinco minutos para as persoas traballadoras que realicen unha xornada diaria que comprenda integramente as seguintes franxas: entre as 13:00 e as 15:00 horas e entre as 21:00 e as 23:00 horas, así como para as persoas traballadoras que realicen polo menos cinco horas da súa xornada diaria entre as 23:00 horas e as 06:00 horas do día seguinte. O desfrute do tempo de refruxerio realizarase de acordo coas directrices da empresa, coa finalidade de non perturbar a actividade produtiva. Non será aplicable este descanso por refruxerio á xornada fraccionada, nin cando nun día se realicen dous períodos horarios (salvo que un dos períodos exceda de seis horas, nese caso será de aplicación no devandito período). Artigo 25. Xornada fraccionada. A Empresa poderá establecer a distribución horaria en réxime de xornada fraccionada, en base ás necesidades producidas polas cargas de traballo e respectando, en todo caso, un límite máximo do cincuenta por cento de cada cuadrante. Excepcionalmente, cando no ámbito da empresa ou nun centro de traballo determinado se acredite obxectivamente a concorrencia de causas que impidan conxunturalmente respectar o límite máximo establecido no parágrafo anterior, poderase acordar, no seo da comisión de emprego que non rexa temporalmente o devandito límite máximo. Este acordo deberá ser sancionado pola Comisión Paritaria do convenio sectorial con carácter previo á súa entrada en vigor. A xornada fraccionada só se considera como tal para os traballadores/as suxeitos/as a quendas. A duración máxima de traballo efectivo da xornada fraccionada será de oito horas de traballo efectivo ao día. Cando se estableza a xornada fraccionada, o tempo de interrupción entre un e outro período de traballo deberá establecerse entre un mínimo dunha hora e un máximo de cinco horas, salvo que por acordo local se estableza unha duración distinta. Cada un dos períodos deberá ter unha duración mínima de dúas horas. O persoal que realice xornadas fraccionadas non poderá realizar horas extraordinarias dentro do período de interrupción da súa xornada, salvo por circunstancias consideradas legalmente como de forza maior. A xornada fraccionada será rotativa entre todos os traballadores/as do mesmo cuadrante salvo acordo cos propios traballadores/as. Non se poderá fraccionar a xornada no horario nocturno entre 22:00 e 06.00 horas. Por cada xornada fraccionada o traballador/a afectado/a percibirá o correspondente plus de xornada fraccionada, regulado no artigo 46 e cuxo importe está establecido nas Táboas Salariais anexas ao convenio.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GTS Transportation Spain, SAU (GTSTS, SAU) Código 90104662012024	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2025 (BOE nº 128, 27/05/2024) Cláusula 2. Vixencia. O presente convenio colectivo estará vixente durante os anos 2024 e 2025 (prazo de vixencia ata o 31 de decembro de 2025), considerándose prorrogado tacitamente por períodos anuais se non se denunciase por algunha das partes. A denuncia haberá de formalizarse no cuarto trimestre do ano, respecto á data da súa expiración ou de calquera das súas prórrogas. Transcorrido o período inicial de vixencia ou a prórroga, no seu caso, seguirán aplicándose as súas cláusulas co mesmo alcance e contido con que foron pactadas, ata tanto se aprobe e entre en vigor un novo convenio colectivo. Cláusula adicional primeira. No non previsto no presente convenio colectivo, estarase ao disposto no ordenamento xurídico vixente, así como ao disposto no Convenio Colectivo IV Convenio Colectivo Estatal da Industria, as Novas Tecnoloxías e os Servizos do sector do Metal (BOE do 12 de xaneiro de 2022) e no Convenio Colectivo do Sector de Industria, Servizos e Instalacións do Metal da Comunidade de Madrid. Aquelas cuestións específicas que afecten concreta e particularmente a un determinado Centro de Traballo, poderán ser obxecto de tratamento e negociación a nivel local entre a Representación dos Traballadores/as e a Dirección do mesmo. As conclusións que diso se alcancen deberán ser sometidas en forma de proposta á Comisión Paritaria do Convenio Colectivo e, se obtivesen o referendo desta, poderán constituírse en acordos aplicables para o devandito Centro coa mesma eficacia xeral das normas do presente convenio colectivo. Na medida en que o I Convenio Colectivo Interprovincial de Thales Transport Signalling & Security Solutions, SAU se negociou no marco da fusión das sociedades TR5S e T3S, o presente convenio colectivo interpretárase á luz do establecido no Acordo de Homoxeneización das Condicións Salariais das persoas traballadoras da Empresa, subscrito con data 30 de novembro de 2009.	Na Cláusula 11. Retribucións indica: 11.2 Retribución garantida ao colectivo pertencente ao Sistema de Traballo por Obxectivos para o ano 2024. A partir do 1 de xaneiro do ano 2024: Táboas de GTSTS, SAU, segundo ámbito de aplicación. A retribución persoal do Colectivo pertencente ao Sistema de Traballo por Obxectivos con Grao Salarial 12 ou inferior estará constituída pola retribución garantida que corresponda segundo a Táboa Salarial reflectida a continuación máis aquelas retribucións que, eventualmente, puidesen ser de aplicación a título individual. A continuación reflíctese a Táboa Salarial aplicable ao persoal pertencente ao Colectivo suxeito ao Sistema de Traballo por Obxectivos con Grao Salarial 12 ou inferior, que terá a consideración de retribución mínima garantida. O «Salario Base», o «Plus Convenio» e o «Complemento Homoxeneización» incrementaranse nun 3,3 % con efectividade ao 1 de xaneiro de 2024, quedando como segue. ... 11.3 Retribución persoal do colectivo pertencente ao Sistema de Traballo por Obxectivos con grao salarial superior a 12 para o ano 2024. Para o Colectivo pertencente ao Sistema de Traballo por Obxectivos con Grao Salarial superior a 12, seranlle de aplicación as táboas salariais do apartado 11.2, para todos os efectos. Cando as percepcións salariais das persoas traballadoras de grao superior a 12 pertencentes ao Sistema de Traballos por Obxectivos excedan dos conceptos retributivos «Salario Base», «Plus Convenio», «Complemento Homoxeneización», «Antigüidade», este exceso integrárase no concepto salarial «Mellora Voluntaria» cuxa contía é absorbible e compensable con calquera mellora futura nas condicións económicas que veñan determinadas pola Empresa. 11.4 Retribución garantida ao colectivo pertencente ao Sistema de Traballo por Obxectivos para o ano 2025. A partir do 1 de xaneiro do ano 2025: Táboas de GTSTS, SAU, segundo ámbito de aplicación. A retribución persoal do Colectivo pertencente ao Sistema de Traballo por Obxectivos con Grao Salarial 12 ou inferior estará constituída pola retribución garantida que corresponda segundo a Táboa Salarial reflectida a continuación máis aquelas retribucións que, eventualmente, puidesen ser de aplicación a título individual. A continuación reflíctese a Táboa Salarial aplicable ao persoal pertencente ao Colectivo de Empregados/as suxeito ao Sistema de Traballo por Obxectivos con Grao Salarial 12 ou inferior, que terá a consideración de retribución mínima garantida. O «Salario Base», o «Plus Convenio» e o «Complemento Homoxeneización» incrementaranse nun 3,3 % con efectividade ao 1 de xaneiro de 2025, quedando como segue. ... 11.5 Retribución persoal do colectivo pertencente ao Sistema de Traballo por Obxectivos con grao salarial superior a 12 para o ano 2025. Para o Colectivo pertencente ao Sistema de Traballo por Obxectivos con Grao Salarial superior a 12, seranlle de aplicación as táboas salariais do apartado 11.4, para todos os efectos. Cando as percepcións salariais das persoas traballadoras de grao superior a 12 pertencentes ao Sistema de Traballos por Obxectivos excedan dos conceptos retributivos «Salario Base», «Plus Convenio», «Complemento Homoxeneización», «Antigüidade», este exceso integrárase no concepto salarial «Mellora Voluntaria» cuxa contía é absorbible e compensable con calquera mellora futura nas condicións económicas que veñan determinadas pola Empresa.	Cláusula 5. Xornada anual. A xornada de traballo para os anos de vixencia do convenio colectivo, axustárase aos calendarios laborais acordados entre a Representación Legal dos Traballadores/as e a Dirección da Empresa para todos os seus centros de traballo e provincias. A xornada de traballo para todo o persoal da Empresa a partir do 1 de xaneiro 2024 será de 1680 horas anuais de traballo efectivo. Ambas as partes acordan o establecemento da posibilidade de modificar a distribución da xornada anual, nos termos establecidos no presente convenio colectivo, mediante o desprazamento de horas de traballo efectivo de épocas de menor carga de traballo cara a aquelas outras en que se produza unha maior concentración da actividade, cos obxectivos de alcanzar un maior grao de competitividade, asegurar en todo caso os niveis requiridos de atención e servizo ao cliente, e reducir ao mínimo as horas extraordinarias. Estes desprazamentos terán un límite máximo de oito xornadas. As horas de traballo efectivo deixadas de realizar poderanse recuperar, ben mediante a realización do traballo en días non laborables, preferentemente en sábados, ou ben por prolongación da xornada diaria, ata un máximo de trinta minutos, respectando, en calquera caso, o número de horas de xornada anual previsto no parágrafo primeiro desta cláusula e segundo acordo entre as partes citadas. As datas de recuperación comunicaranse ás persoas traballadoras afectadas cunha antelación mínima de quince días ao momento de iniciarse a súa aplicación. En todo caso, a recuperación das horas de traballo efectivo deixadas de realizar en cada ano, efectuarase antes do día 31 de decembro do mesmo. Na Cláusula 6. Xornada diaria indica: 6.1 Xornada de traballo. A xornada de traballo ordinaria é de oito horas e media netas de traballo efectivo de luns a xoves, cunha interrupción de polo menos trinta minutos durante a xornada para efectuar a comida (en horario a determinar pola Dirección de cada Centro de Traballo) e de seis horas netas de traballo efectivo os venres, salvo naquelas xornadas de traballo nas que por razóns de axuste de xornada anual e calendario laboral se estableza unha xornada distinta. Estas excepcións serán comunicadas oportunamente aos interesados en cada Centro de Traballo mediante Aviso da Empresa, que será exposto nos taboleiros de anuncios, respectando en todo caso os límites legais previstos no artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores. En calquera caso, establécense os seguintes tramos horarios de flexibilidade na entrada e a saída ao traballo, sen prexuízo do cumprimento da xornada laboral pactada: De luns a xoves: a entrada ao traballo realizarase entre as 6:45 h e as 9:15 h e a hora de saída dependerá da hora de entrada e o tempo investido na comida, debendo completarse en todo caso oito horas e media de traballo efectivo. Os venres: a entrada ao traballo realizarase entre as 6:45 h e as 9:15 h e a saída concretarase entre as 12:45h e as 15:15h, debendo completarse en todo caso seis horas de traballo efectivo. Aquelles casos de persoas traballadoras que necesiten entrar fóra dos horarios acordados no Calendario Laboral vixente, por necesidade de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, serán tratados e estudados na Comisión de Igualdade/Asuntos Sociais creada para o efecto. 6.2 Xornada continuada de traballo. Excepcionalmente, naquelas actividades en que así se precise para asegurar os niveis requiridos de atención e servizo ao cliente, aplicarase unha xornada de traballo de sete horas e media continuadas de traballo efectivo, cun descanso de quince minutos, que non constituirá tempo de traballo efectivo e desfrutarase con carácter xeral ao final da xornada. 6.3 Xornada de traballo no Sistema de Quendas. A xornada de traballo no Sistema de Quendas é a seguinte: 6.3.1 Traballo a dúas quendas. Esta modalidade de xornada defínese como traballo a dúas quendas en xornadas laborables (de luns a venres). Tanto na quenda de mañá como na de tarde, aplicarase a modalidade de xornada de traballo que proceda, ordinaria ou continuada, en función das actividades a realizar para asegurar os niveis requiridos de atención e servizo ao cliente. Pola natureza e obxecto do traballo a dúas quendas, os descansos que para o mesmo se determinan, que non constituirán tempo de traballo efectivo, desfrutaranse con carácter xeral ao final da xornada, asegurándose en todo caso a continuidade da mesma para a súa ligazón coa quenda seguinte. 6.3.2 Traballo a tres quendas. Esta modalidade de xornada defínese como traballo a tres quendas en xornadas laborables (de luns a venres). Tanto na quenda de mañá, como na de tarde e na de noite, aplicarase, cinco días por semana, a modalidade de xornada de traballo que proceda, ordinaria ou continuada, en función das actividades a realizar para asegurar os niveis requiridos de atención e servizo ao cliente. Pola natureza e obxecto do traballo a tres quendas, os descansos que para o mesmo se determinan, que non constituirán tempo de traballo efectivo, desfrutaranse con carácter xeral ao final da xornada, asegurándose en todo caso a continuidade da mesma para a súa ligazón coa quenda seguinte. As persoas traballadoras que estean asignadas na quenda de noite, non poderán estar adscritas á devandita quenda durante máis de dúas semanas continuadas, salvo adscrición voluntaria da persoa traballadora. 6.3.3 Traballo a quendas en xornadas non laborables. Esta modalidade de xornada defínese como traballo a quendas en calquera día da semana xa sexan xornadas laborables ou non laborables. O traballo a quendas en xornadas non laborables será de aplicación en traballos nos que o devandito réxime de traballo, incluída a súa realización en sábados, domingos, festivos ou días inhábiles segundo calendario laboral, constitúa unha situación inherente á actividade do Departamento. No traballo a quendas en xornadas non laborables segundo calendario laboral, será de aplicación o disposto nos apartados 6.3.1 e 6.3.2 inmediatamente anteriores, aínda que polas súas especiais características, efectuarase durante os sete días da semana. Por tanto, o persoal adscrito ao mesmo estará exento de descanso en sábados, domingos, festivos, ou días inhábiles segundo calendario laboral, cos días substitutorios correspondentes. A súa realización non supoñerá un incremento da xornada de traballo en cómputo anual establecida en convenio colectivo. 6.3.4 Necesidade de traballo a quendas. ... 6.4 Dispoñibilidade para intervención inmediata. ... 6.5 Cambio xornada de traballo. ... 6.6 Rexistro de xornada. ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
HERTZ DE ESPAÑA, SA Código 90002482011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2025 (BOE nº 65, 14/03/2024) Artigo 3. Ámbito temporal. O convenio comezará a súa vixencia desde a súa publicación no BOE, aínda que, unha vez se produza tal publicación, terá efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2022. A vixencia do convenio terminará o 31 de decembro de 2025. Tres meses antes da data de terminación, denunciarase o mesmo comezando a negociación dun novo o máis tardar o 31 de outubro de 2025.	Artigo 22. Revisión salarial para os anos 2022, 2023, 2024 e 2025. Respecto de todos os grupos profesionais do convenio colectivo, aplicaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2022 os seguintes: Incremento salarial que se aplicará sobre todos os conceptos salariais de convenio: Ano 2022: 2,5 % (máis o profit sharing que xa foi aboado pola empresa). Ano 2023: 3 % (máis o profit sharing que foi anunciado pola Empresa para o ano 2023, de conformidade coas condicións previstas para o mesmo). Ano 2024: 3 % (máis, no seu caso, o plan internacional profit sharing ou outro programa que o substitúa para o ano 2024, ou, en defecto do mesmo, un 1 % non consolidable e nun só pago, sempre que o resultado antes de impostos do exercicio supere o 10 % do importe neto da cifra de negocios publicado nas contas do Rexistro Mercantil do exercicio 2024). Ano 2025: 3 % (máis, no seu caso, o plan internacional profit sharing ou outro programa que o substitúa para o ano 2025, ou, en defecto do mesmo, un 1 % non consolidable e nun só pago, sempre que o resultado antes de impostos do exercicio supere o 10 % do importe neto da cifra de negocios publicado nas contas do Rexistro Mercantil do exercicio 2025). Todos os incrementos fixos están xa recollidos nas táboas salariais de cada ano reflectidas no artigo 9, a excepción dos que estean vinculados ao plan internacional profit sharing do ano 2023 e sucesivos, así como aqueles incrementos que no caso de non aplicación dun plan internacional estean asociados a resultados económicos da empresa para os anos 2024 e 2025.	Artigo 23. Quendas de traballo. 1. En atención á natureza das actividades da empresa, estimase necesaria a existencia de quendas de traballo e nalgúns casos que se manteñan as operacións durante os sete días da semana. Cando a empresa se vexa obrigada a reaxustar as quendas ás súas necesidades, realizarao conforme as seguintes normas: a) O calendario de quendas de cada centro de traballo poderá conter: (i) quendas ordinarias, entendidas como aquelas quendas que, á data de firma do convenio (2019-2021), se viñesen realizando habitualmente polo persoal xa en cadro de persoal da empresa en cada centro de traballo (quendas en anexo II); e (ii) quendas específicas, definidas como aquelas distintas ás anteriores. b) A empresa poderá establecer quendas específicas para abarcar todas as franxas horarias (24 horas), e poderán ser quendas a tempo completo ou a tempo parcial coa concreción horaria que corresponda, tanto en xornada continuada como en xornada partida. Nos casos de xornada partida, o tempo intermedio non poderá en ningún caso exceder de catro horas. As quendas específicas poderán ser cubertas con: (i) persoal contratado a partir da data de firma do convenio (2019-2021), tanto a tempo completo como a tempo parcial coa concreción horaria que corresponda ou (ii) persoal que xa estivese a prestar servizos á data de firma do convenio (2019-2021) e que, puntual e voluntariamente desexa adscribirse ás quendas específicas establecidas pola empresa, sempre informando de todo iso á representación das persoas traballadoras. A fixación e establecemento das quendas específicas non afectará, en ningún caso, aos ritmos de rotación e descansos das quendas que teñan as persoas traballadoras que xa estivesen a prestar servizos á data de firma do convenio (2019-2021) nas quendas ordinarias antes aludidos e anexionados, salvo nos supostos de adscrición voluntaria e puntual e baixo as condicións pactadas no apartado b). c) O calendario de quendas será supervisado pola representación das persoas traballadoras ou delegados/as de persoal das diferentes zonas xeográficas, onde os haxa, ou polas propias persoas traballadoras na súa falta, segundo o procedemento que se describe no artigo 23.2. A dita supervisión afecta a todas as quendas de traballo. Naquelas zonas xeográficas nas que non haxa delegados/as de persoal, o comité intercentros poderá solicitar os calendarios de quendas para a súa supervisión. Respecto ás quendas específicas, o labor de supervisión da representación unitaria limitase a verificar a voluntariedade puntual do persoal que xa estivese a prestar servizos á data de firma do convenio (2019-2021), mediante un correo electrónico ou un documento asinado como proba de aceptación pola persoa traballadora que será posto en coñecemento dos delegados/as de persoal das diferentes zonas xeográficas ou, na súa falta, ao comité intercentros, para pasar a prestar servizos nestas quendas específicas. d) O cambio de quenda, preavisarase aos interesados/as con dúas semanas de antelación excepto cando haxa causas excepcionais xustificadas fidedignamente e sempre que se conte coa voluntariedade puntual do empregado/a para este cambio. En todas as actividades da empresa admitirase unha flexibilidade de 15 minutos como máximo na hora de entrada ao traballo, debendo recuperarse os minutos de atraso en cada xornada laboral. Como excepción á regra xeral sinalada, en operacións a flexibilidade a que se fai referencia no parágrafo anterior será aplicable unicamente ás quendas de traballo que non sexan as de apertura dos mostradores, e sempre con obrigación de ter cuberto o servizo por parte das persoas traballadoras. 2. O procedemento para a fixación das quendas será o seguinte: a) Os días 15 ou primeiro día hábil seguinte de cada mes, entregaranse aos representantes das persoas traballadoras responsables das diferentes zonas xeográficas, onde os haxa, ou aos propios traballadores/as na súa falta, as quendas correspondentes aos dous meses sucesivos. Naquelas zonas xeográficas nas que non haxa delegados/as de persoal, o comité intercentros poderá solicitar os calendarios de quendas para a súa supervisión. Nestas quendas distinguíranse as quendas ordinarias e as quendas específicas, e as persoas asignadas para cubrir cada un destes grupos de quendas. Á hora de fixar ou completar as quendas específicas, a empresa solicitará voluntarios/as puntuais entre o persoal que xa estivese a prestar servizos á data de firma do convenio (2019-2021) (nas denominadas quendas ordinarias), mediante un correo electrónico ou un documento asinado como proba de aceptación puntual polo traballador/a que será entregado aos delegados/as de persoal das diferentes zonas xeográficas ou, na súa falta, ao comité intercentros. b) Do día 15 ao día 20 ou primeiro día hábil seguinte de cada mes, revisaranse as quendas pola representación das persoas traballadoras ou polas propias persoas traballadoras na súa falta, facendo aquelas modificacións ou correccións que sexan necesarias e coordinadas cos/as responsables de cada oficina, quedando fixadas como quendas definitivas aquelas correspondentes ao mes seguinte e orientativas as do segundo mes. Naquelas zonas xeográficas nas que non haxa delegados/as de persoal, o comité intercentros poderá solicitar os calendarios de quendas para a súa supervisión. c) Os días 20 ou primeiro día hábil seguinte de cada mes, publicaranse e expoñeranse nos taboleiros de anuncios as quendas definitivas (quendas ordinarias e quendas específicas) do mes seguinte. As quendas ordinarias serán supervisadas, obrigatoriamente asinadas e datadas polos representantes das persoas traballadoras, onde os houber, ou consensuadas polas persoas traballadoras como proba de aceptación naquelas oficinas onde non existise representación unitaria. En canto ás quendas específicas, unha copia das mesmas será entregada aos/as representantes das persoas traballadoras das diferentes zonas xeográficas, a efectos informativos. Naquelas zonas xeográficas nas que non haxa delegados/as de persoal, o comité intercentros poderá solicitar os calendarios de quendas específicas a efectos informativos. En caso de conflito ou discrepancia nas quendas ordinarias, comunicaranse ao/á responsable de operacións e ao/á presidente/a do comité intercentros como mediadores/as para a resolución do mesmo, como paso previo ás posibles accións de carácter legal. Artigo 28. Descansos. O período de descanso para a xornada continuada, será de 30 minutos, computándose este período como de traballo efectivo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ILUNION OUTSOURCING, SA Código 90012072011999	Convenio colectivo	CONVENIO 2024-2026 (BOE nº 233, 26/09/2024) Artigo 4. Ámbito temporal. O presente Convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2024, con independencia da data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado". Así mesmo, o Convenio manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2026, quedando prorrogado integramente ata a súa substitución por outro Convenio de igual ámbito e eficacia. Artigo 5. Denuncia. A denuncia do presente convenio entenderase automática ao momento do seu vencemento, neste caso, o 31 de decembro de 2026. Disposición adicional primeira. No non previsto neste convenio colectivo estarase, única e exclusivamente, ás disposicións contidas no II Convenio Estatal de Empresas de Servizos Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos e Comprobación de Instalacións, así como o Estatuto dos Traballadores e normas que a esta Lei complementan.	Incremento salarial 2024 indicado na folla estatística: 4% Artigo 57. Contía das retribucións. De acordo coa vixencia deste Convenio, as partes pactaron a aplicación das táboas retributivas anexas ao presente convenio colectivo. Disposición adicional sexta. Cláusula de garantía salarial. No caso de que o incremento porcentual que experimente o Índice Xeral de Prezos ao Consumo (IPC Xeral) publicado polo Instituto Nacional de Estatística (INE) entre os meses de xaneiro de 2024 e agosto de 2026, fose superior ao incremento porcentual que experimenten todos os conceptos retributivos regulados no II Convenio Estatal de Empresas de Servizos Auxiliares de Información, Recepción, Control de Accesos e Comprobación de Instalacións, «Boletín Oficial do Estado» 79 do 30 de marzo de 2024, entre o 31 de decembro de 2023 e agosto de 2026, tales conceptos incrementaranse no diferencial existente entre ambas as porcentaxes, sen que o diferencial poida ser en ningún caso superior ao dous por cento (2 %). O incremento porcentual derivado da presente cláusula de garantía salarial, caso de producirse, terá efectos xurídicos e económicos exclusivamente desde o primeiro de xaneiro de 2027 sobre todos os conceptos retributivos regulados no devandito convenio colectivo sectorial e aos seus valores publicados ao 31 de decembro de 2026, constituíndo o resultado desa actualización as remuneracións de partida do ano 2027. Esta actualización será calculada pola Comisión Paritaria para a aplicación no presente convenio colectivo. En todo caso, garántese que a retribución en concepto de Salario Base do Auxiliar Administrativo/a, Vendedor-a/Promotor-a de Vendas e Auxiliar de Servizos, sempre estará por encima do Salario Mínimo Interprofesional, mantendo, como mínimo, un diferencial co SMI vixente en cada momento, equivalente á porcentaxe de diferenza existente entre o SMI fixado para 2023 polo Real Decreto 99/2023, do 14 de febreiro, e o Salario Base fixado para os devanditos niveis funcionais nas táboas salariais do devandito ano, publicadas no «Boletín Oficial do Estado» do 27 de marzo de 2023.	No Artigo 34. Xornada de traballo indica: 34.1 Xornada. A partir da data de firma do Convenio, e ata o 31 de decembro de 2024, a xornada será de 1804 horas/ano en cómputo anual, a razón de 164 horas mensuais, quedando fixada en 1793 horas/ano en cómputo anual, a razón de 163 horas mensuais, desde o 1 de xaneiro de 2025, e desde o 1 de xaneiro de 2026 a xornada será de 1782 horas/ano en cómputo anual, a razón de 162 horas mensuais. No caso de que se aprobase unha modificación normativa que establecese de forma inmediata unha xornada máxima inferior ás establecidas no parágrafo anterior, as partes comprométese a modificar a redacción do Convenio Colectivo para establecer a dita nova xornada máxima anual, e a correspondente mensual, no prazo máximo dun mes. Non obstante o anterior, se a dita modificación normativa establecese un período de adaptación transitorio, as partes comprométese a modificar a redacción do Convenio Colectivo en función dos parámetros que na mesma se establezan. 34.2 Xornada diaria. O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a 9 diarias, salvo naqueles servizos onde a empresa e a representación legal dos traballadores/as pacten unha duración superior. Non poderá dividirse en máis de 2 períodos, no suposto de xornada partida. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo. 34.3 Descanso semanal e entre xornada. As persoas traballadoras terán dereito a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de ata 14 días, de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, no seu caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. A duración do descanso semanal dos/as menores de 18 anos será, como mínimo, de 2 días ininterrompidos. Garantirase a cada persoa contratada o desfrute dunha fin de semana ao mes, exceptuando aqueles contratos que se celebren para fins de semana e festivos. Co obxecto de respectar o número de fins de semana libres obrigatorios, a fin de semana que coincida en 2 meses, computarase no mes que coincida co sábado. Para estes efectos considérase como fin de semana o período de 48 horas comprendido entre as 00.00 horas do sábado e as 24.00 horas do domingo. A persoa traballadora librárase, polo menos, un dos seguintes períodos, sempre que as necesidades organizativas o permitan: - A quenda nocturna do 24 de decembro e o 25 de decembro. - A quenda nocturna do 31 de decembro e o 1 xaneiro. Cando a xornada diaria teña unha duración continuada, ou calquera dos tramos se é xornada partida, de entre 4 ou máis horas e inferior a 6 horas, existirá un descanso de 10 minutos, considerados como tempo efectivo de traballo; da mesma forma, se a xornada diaria de duración continuada, ou calquera dos tramos se é xornada partida, fora igual ou superior a 6, o devandito descanso será de 20 minutos considerados como tempo efectivo de traballo. Corresponderá á empresa a distribución, e forma de levar a cabo os descansos establecidos anteriormente, organizándoos de modo lóxico e racional en función das necesidades do servizo, sen que os descansos poidan establecerse antes de transcorrer 2 horas desde o inicio da xornada, nin despois de que falten 90 ou menos minutos para a conclusión da mesma. En xornada partida soamente será posible unha única interrupción da xornada diaria. Cando a xornada sexa partida non poderá mediar entre o final da primeira parte e o principio da segunda, máis de 2 horas, sen prexuízo de acordo, individual ou colectivo entre empresa e as persoas traballadoras, con informe preceptivo dos/das representantes legais dos traballadores/as. Recoméndase, con todo, que este tempo máximo se acurte. A xornada partida non poderá aplicarse ás persoas traballadoras con xornada igual ou inferior a 25 horas semanais nin a aquelas persoas traballadoras con prestación de servizos de 4 horas diarias ou inferior. Entre a xornada terminada e o inicio da seguinte, deberá mediar un mínimo de 13 horas, salvo nos casos seguintes: a) Por especial urxencia ou perentoria necesidade. b) No traballo por quendas. 34.4 Horarios e cuadrantes. Dadas as especiais características da actividade, entenderase de carácter interrompido o funcionamento dos centros de traballo, debéndose respectar sempre a xornada máxima da persoa traballadora, conforme ao contrato asinado. A empresa someterá á representación dos traballadores/as o correspondente horario de traballo do seu persoal e coordinarao nos distintos servizos para o máis eficaz rendemento. A representación dos traballadores/as será informada da organización das quendas e relevos mediante a entrega das copias dos cuadrantes mensuais. A empresa entregará o cuadrante de traballo mensual con 7 días de antelación. Este cuadrante deberá seguir a cadencia de libranzas e quendas do mes anterior, sempre que permaneza no mesmo centro. Cando as persoas traballadoras desexen cambiar a quenda de traballo no seu centro habitual, poderán facelo, sempre que este cambio se realice por escrito, cunha antelación mínima de 12 horas e conste a aceptación de ambas as persoas traballadoras. En caso de coincidir 2 persoas traballadoras nun mesmo posto de traballo a cubrir, aboarse un mínimo de 4 horas a prezo da hora extra do seu grupo profesional. As persoas traballadoras con fillos/as menores de 9 anos procurárase facilitarles libre o día 6 de xaneiro, sempre que quede o servizo cuberto. O calendario laboral para o persoal dos grupos 1, 2, 3 e 4 pactarase entre o Comité Intercentro e a empresa atendendo ás características especiais de cada Delegación. Nel constarán os días laborables e festivos de cada comunidade, así como a hora de entrada, quedando garantida a xornada diaria que se pacte. Cada persoa traballadora destes Grupos recibirá copia do seu calendario anual. 34.5 Rexistro da xornada de traballo. 34.6 Imposibilidade da prestación do servizo. 34.7 Traballo nocturno. 34.8 Distribución irregular da xornada. 34.9 Cómputo de xornada en situacións de Licenzas retribuídas, vacacións e incapacidade temporal. ..

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
IMAN TEMPORING ETT, SL Código 90104592012024	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2027 (BOE nº 99, 23/04/2024) Artigo 4. Ámbito temporal. A duración deste convenio estenderase desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2027. Artigo 5. Denuncia e prórroga. Con dous meses de antelación á finalización da súa vixencia calquera das partes intervinientes no mesmo poderá denuncialo, comunicándoo á outra de modo fidedigno mediante escrito no que consten as materias de revisión do convenio colectivo que se propoñen pola parte denunciante. De non mediar denuncia nos termos antes indicados, o presente convenio prorrogarase por sucesivos períodos anuais, ata en tanto non se produza a súa denuncia. Disposición final. No non previsto no presente convenio estarase ao disposto no convenio colectivo sectorial estatal de aplicación, así como na lexislación xeral aplicable.	Artigo 22. Estrutura salarial e conceptos. En materia de estrutura salarial e conceptos salariais estarase ao que estableza en cada momento o convenio colectivo estatal de empresas de traballo temporal.	Artigo 23. Xornada de traballo. En materia de estrutura e duración da xornada de traballo estarase ao que estableza o convenio colectivo estatal de empresas de traballo temporal. Artigo 24. Horarios de traballo. 1. O horario de traballo en todos os centros de traballo afectados polo presente convenio colectivo será das 9:00 ás 14:00 horas, e das 15:00 ás 18:00 horas. 2. Os días 24 e 31 de decembro, e 5 de xaneiro, prestaranse servizos unicamente ata as 14:00 horas, salvo supostos de necesidade organizativa derivada do peche contable. 3. As persoas traballadoras afectadas polo presente convenio colectivo poderán desfrutar dun réxime de flexibilidade horaria de acordo cos seguintes termos: (i) horario de entrada: entre as 8:00 e as 09:30 horas. (ii) horario de saída: entre as 16:30 e as 19:00 horas. (iii) o réxime de horario flexible deberá garantir o cumprimento da xornada diaria de traballo, fixada en oito horas para o persoal a tempo completo. (iv) en todo caso, o citado réxime de flexibilidade horaria deberá garantir que cada centro de traballo (delegación) permaneza sempre aberto e operativo entre as 9:00 e as 14:00 horas, e entre as 15:00 e as 18:00 horas. 4. Dentro da xornada diaria, as persoas traballadoras a tempo completo dispoñerán de entre media e dúas horas para a comida. Así mesmo, sempre que a xornada diaria sexa superior a seis horas, terase dereito a quince minutos de descanso a desfrutar durante a mesma coa consideración de tempo efectivo de traballo. 5. Cando por razón de garda legal, se solicite unha redución de xornada e unha concreción horaria, esta establecerase sobre a xornada de traballo diaria e, en todo caso, a concreción horaria realizarase dentro do horario de 8:00 a 19:00 horas, garantindo un horario de apertura ao público na franxa comprendida entre as 9:00 a 18:00 horas en días laborables segundo calendarios oficiais de cada Comunidade Autónoma. Artigo 25. Distribución irregular da xornada de traballo. De acordo co previsto polo artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores, a xornada anual de traballo poderase distribuír de forma irregular ao longo do ano. A Empresa poderá distribuír de forma irregular ata un 15 % da xornada anual de traballo. A xornada que se distribuíse de forma irregular deberá ser obxecto de neutralización no prazo máximo de doce meses naturais, momento no que a persoa traballadora non deberá manter un saldo debedor nin acredor de horas coa empresa.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
IZMAR, SLU Código 90104092012022	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2027 (BOE nº 306, 20/12/2024)) Artigo 3. Vixencia. O presente convenio entrará en vigor en todos os seus efectos o día 1 de xaneiro de 2024 cunha duración de 4 anos, é dicir, ata o 31 de decembro de 2027. Artigo 4. Prórroga e denuncia. Quedarán automaticamente denunciado, con tres meses de anticipación ao seu vencemento, prorrogándose o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte.	Artigo 15. Salario. Considérase salario á totalidade das percepcións económicas das persoas traballadoras, en diñeiro ou especie, pola presentación profesional dos servizos laborais por conta allea xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa a forma de remuneración, ou os períodos de descanso computables como de traballo. Non terán consideración de salario as cantidades percibidas polas persoas traballadoras en concepto de indemnizacións ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, as prestacións e indemnizacións da Seguridade Social, os complementos a estas prestacións e indemnizacións da Seguridade Social que abone a empresa como consecuencia de pacto en convenio, contrato individual, traslados, suspensións, cesamentos e despedimentos. Cláusula de garantía salarial. a) Se ao 31 de decembro de 2024, o IPC do devandito ano supera o 3 % efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra de ata un 2 %, que exclusivamente servirá de cálculo para as táboas salariais do 2025, e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2024. b) Se ao 31 de decembro de 2025, o IPC do devandito ano supera o 3 % efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra de ata un 2 %, que exclusivamente servirá de cálculo para as táboas salariais do 2026 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2025.	Artigo 19. Xornada. Durante a vixencia do presente convenio, a xornada de traballo dos traballadores/as afectados polo presente convenio terá unha xornada de 1776 horas de traballo efectivo en cómputo anual como máximo, para os anos 2024-2025 e 2026. Acórdase reducir a xornada laboral en 8 horas para o ano 2027, pasando a esta a ser de 1768. Durante a vixencia do convenio, os días que excedan da xornada anual, deberase acordar o seu desfrute nas datas que se pacten cos/as representantes das persoas traballadoras. A persoa traballadora deberá atoparse en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo do seu centro de traballo, coa súa correspondente indumentaria. Por eles, as persoas traballadoras deberán fichar no dispositivo de control de entradas co seu equipo e indumentaria de traballo, isto é, en disposición para iniciar a súa xornada laboral, debendo fichar igualmente ao termo da súa xornada laboral antes do cambio da súa indumentaria nos vestiarios. As persoas traballadoras en xornada intensiva teñen dereito a un paro de 15 minutos segundo as necesidades da produción, tempo que será considerado de traballo efectivo. A xornada normal será computada en consideración á iniciación do labor no posto de traballo e finalización deste e polo concepto de entrada e saída do centro de traballo onde o traballador/a teña que prestar servizos en cada momento. Así mesmo, non se considera tempo efectivo de traballo o utilizado na comida (e á marxe da finalidade para a que sexan empregado como, por exemplo, fumar). A fixación do horario de traballo será facultade da dirección da empresa, razoando o seu establecemento co comité de empresa, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumento das vendas, ou ben favoreza as necesidades da produción. O traballo dos operarios/as con funcións de mantemento e reparación de instalacións ou maquinaria, necesarios para a continuación ou continuidade do proceso produtivo, así como o persoal que poña en marcha ou peche o peche o traballo dos/das demais poderán prolongarse polo tempo necesario, sen que o exceso sobre a xornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debendo aboarse, como mínimo, a prorrata do valor de hora extraordinaria. Os días 24 e 31 de decembro considéranse non laborais e retribuídos. En caso de recaer en fins de semana a empresa, de acordo co comité de empresa establecerán o desfrute dos mesmos, aínda que a xornada anual será sempre de 1776 horas. Artigo 20. Xornada flexible. Bolsa de horas. A empresa co fin de adaptar a actividade laboral á demanda dos clientes e asegurar a estabilidade no emprego, poderá establecer temporalmente xornadas flexibles de ata 10 horas de acordo cas necesidades existentes e previa notificación á representación dos/as traballadores/as cun límite máximo de 120 horas ao ano por cada traballador/a en situación de flexibilidade. Por tanto, o saldo máximo é de 120 horas en positivo e en negativo, pero, en calquera caso, o/a traballador/a seguirá percibindo o seu salario mensual conforme á súa xornada ordinaria. Desta forma desvincúlase, dentro dos límites de horas antes sinaladas e grazas a esta bolsa de horas, o salario do traballador/a das horas traballadas, de maneira que o número de xornadas poden variar independentemente do soldo. Para o persoal suxeito a este sistema de xornada flexible, poderase modificar o calendario/horario polo que se rexa cada traballador/a afectado, para atender as necesidades antes mencionadas. Comunicarase aos/as interesados/as e aos/as representantes dos/as traballadores/as con 5 días de antelación. Respectarase en todo caso os descansos legais mínimos diario e semanal. Esta xornada flexible considerarase de natureza ordinaria e formará parte do cómputo anual da súa xornada. A aplicación desta xornada poderá superar o tope diario de traballo ata alcanzar un máximo de 10 horas (que garanta o descanso entre xornadas), e operará na forma e pola orde seguinte: - Por prolongación de xornada laboral diaria de luns a venres. - Pola realización de días de traballo adicionais en sábado. Se por razóns xustificadas fose necesario para a terminación dun traballo en curso superar o tope diario antes indicado nun tempo prudencial, desde a finalización do traballo ata a incorporación do traballador/a á súa seguinte xornada transcorrerán polo menos 12 horas. Estas horas acumularanse en positivo coa conta de horas do traballador/a. As horas realmente traballadas neste sistema forman parte da xornada anual pactada e cada hora realizada será descansada con cargo á propia xornada normal e ordinaria de traballo, dentro dos 4 meses seguintes á súa realización, establecendo a necesaria previsión e programación para o seu cumprimento. Por outra banda, a aplicación desta xornada flexible co fin de reducir a xornada laboral en situacións de baixa actividade produtiva, levarase a cabo organizando rotativamente días de descanso individual adicionais. Estas horas acumularanse en negativo na conta de horas do traballador/a. Cada traballador/a dispón dunha bolsa de horas persoal onde se reflicten, en negativo, as horas traballadas de menos e, en positivo, as horas traballadas de máis. O saldo desta bolsa de horas é anual, de tal maneira que antes de que finalice o mes de febreiro do ano seguinte, comprobarase a xornada realmente realizada por cada traballador/a no ano anterior. Se a súa xornada excedese da xornada ordinaria prevista para o ano anterior, compensarase o devandito exceso de xornada mediante descansos que deberán desfrutarse no primeiro trimestre do ano seguinte, salvo pacto en contrario entre a empresa e o/a traballador/a. Se a xornada realizada polo/a traballador/a no ano anterior fose inferior á correspondente a ese ano, regularizárase o exceso de salario aboado no ano anterior mediante un desconto na nómina a partir do mes de febreiro do ano seguinte. O devandito desconto poderán ratearse en varios meses de tal maneira que non poderán descontarse por este concepto máis de 50 euros/mes. Ao finalizar o contrato laboral, o saldo positivo ou negativo da bolsa de hora persoal liquidarase co finiquito aboando ou descontando, respectivamente, o importe correspondente segundo o establecido no presente convenio colectivo. Artigo 21. Traballo a quendas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
MÉDICOS DO MUNDO (MdM) Código 90103272012019	Revisión Salarial	CONVENIO 2018 - 2021 (BOE nº 34, 08/02/2019 - Corrección de erros no BOE nº 49, 26/02/2019) Revisión salarial 2019 no BOE nº 140, 12/06/2019 Táboa salarial definitiva 2020 no BOE nº 334, 23/12/2020 Revisión salarial 2021 no BOE nº 139, 11/06/2021 Revisión salarial 2022 no BOE nº 128, 30/05/2022 Táboas salariais 2024 no BOE nº 260, 28/10/2024	Incremento salarial 2024 indicado na folla estatística: 3,95% Na acta de acordo das Táboas salariais para 2024 indica: A través de conexión telemática o día 7 de agosto de 2024, sendo as 10:00 horas, reunidas a CPIVC de Médicos del Mundo (en diante, MdM), os abaixo asinantes acordan: Primeiro. Aprobación das táboas salariais 2024. Aprobación das táboas salariais que estarán vixentes durante o ano 2024 no Convenio colectivo de MdM, as cales recollen o incremento anual pactado para este ano, cumprindo co disposto para ese efecto no Convenio colectivo de MdM. ... Artigo 59. Revisión Salarial. Durante a vixencia do Convenio incrementaranse todos os conceptos retributivos que correspondan, recollidos no presente Convenio, da forma seguinte: - Con efecto a un de xaneiro do ano en curso, incrementaranse todos os conceptos retributivos en función do IPC oficial do Goberno, a data 31 de decembro do ano anterior, coa porcentaxe que corresponda como fixo anual, que en ningún caso será inferior ao 1%.	Artigo 22. Xornada. A xornada anual máxima de traballo efectivo, durante a vixencia do presente Convenio establécese en 1636 horas anuais. Defínese como xornada efectiva de traballo aquela na que a persoa traballadora se atopa en condicións de desenvolver de forma real a actividade laboral, desde a hora de entrada á de saída do seu posto de traballo. Considéranse tamén horas de traballo efectivo aquelas que se dedican á coordinación interna ou externa, planificación, programación, preparación, seguimento, avaliación, redacción de informes ou memorias, reunións, compras, ou calquera outra tarefa análoga ou necesaria para o bo desenvolvemento do traballo encomendado, sempre que se desenvolvan no centro de traballo ou lugar indicado por MdM para iso. Para quen a súa actividade se desenvolva esencialmente en centros ou lugares de traballo non fixo ou itinerante, o cómputo da xornada ordinaria comezará a partir do lugar de recollida ou reunión establecido, ou centro de control, tanto na entrada como na saída dos traballos. A xornada de referencia habitual será de 40 horas semanais, salvo períodos de xornada intensiva que serán de 35 horas semanais. A hora de entrada comezará ás 8:00 horas en todas as sedes e establécese a flexibilidade de entrada e saída en dúas horas, excepto para o persoal de Recepción de Sede Central. Quedan excluídas deste horario de entrada as persoas traballadoras de programas específicos. Ningunha xornada habitual poderá ser superior a 9 horas diarias. A xornada mínima de tardes será de 2 horas. Dispoñerase de 15 minutos diarios para un descanso que se computará como traballo efectivo. Cada persoa traballadora poderá solicitar realizar a súa xornada completa traballando 3, 4 ou 5 tardes, elixindo o seu horario de maneira regular, estable e definitiva. Nos diversos centros de traballo das Sedes Autonómicas: · De luns a xoves, polas tardes, organizaranse quendas de forma que, polo menos, estea unha persoa do equipo contratado · As ditas tardes, estarán abertas con presenza efectiva cando dispoñan de persoal suficiente para iso · Aqueles centros de traballo que non dispoñan de persoal suficiente para garantir esa presenza efectiva, dispoñerán o seu horario de apertura en función do horario dos programas a desenvolver · As condicións mencionadas no punto anterior quedarán exentas do seu cumprimento de forma específica, cando non se poidan cumprir debido ás seguintes circunstancias: baixas de persoal, vacacións, viaxes, atención a proxectos fóra da Sede, desfrutar de compensación de xornada ou vacantes. En Sede Central: · Organizaranse quendas de forma que exista presenza polas tardes de luns a xoves a fin de cumprir as necesidades do servizo de cada departamento ou unidade. · As condicións mencionadas no punto anterior quedarán exentas do seu cumprimento de forma específica, cando non se poidan cumprir debido ás seguintes circunstancias: baixas de persoal, vacacións, viaxes, atención a proxectos fóra da Sede, desfrutar de compensación de xornada ou vacantes. · Na Recepción de Sede Central, deberá existir presenza efectiva de luns a venres ata cubrir o horario máximo de apertura do centro. Todas as xornadas superiores a 7 horas requirirán dunha parada para comer, de entre 1/2 hora e 2 horas, non computable como tempo de traballo efectivo, quedando establecida a hora de comida entre as 13:00 e as 16:00 horas. O persoal contratado poderá pedir, excepcionalmente, a modificación do horario, puntual e acoutada no tempo, da súa xornada ordinaria de traballo, a condición de que cumpra co tempo de traballo estipulado e teña en conta o horario establecido segundo o estipulado neste artigo. A xornada intensiva realizarase nos seguintes períodos: · Desde o 1 de xuño ao 30 de setembro, ambos inclusive. · Os días restantes da semana, de Semana Santa ou Pascua. · Os días correspondentes á Semana de Festas Patronais: cando estas Festas Patronais coincidan coa xornada intensiva, desfrutárase esa semana antes ou despois da xornada intensiva de verán, reflectíndoo no calendario laboral do centro de traballo. · Nadal desde o 26 de decembro ao 5 de xaneiro, ambos inclusive. · Durante a xornada intensiva realizarase unha xornada de 35 horas semanais. · Manterase o horario de entrada flexible, de 08:00h a 10:00h, axustándose en consecuencia a hora de saída. Quedan excluídas deste apartado da xornada intensiva, as persoas traballadoras dedicadas a programas específicos, cuxo servizo non permita o desfrute da mesma. · Establécese un período de descanso durante a xornada intensiva de 15 minutos que se computará como traballo efectivo. Os desprazamentos para traballar noutra cidade diferente á do centro de traballo da persoa, computarán como tempo de traballo contando desde o seu domicilio habitual ou centro de traballo, ata o destino en cuestión. Para o persoal que se desprace a proxectos no terreo, considerarase como día de traballo o desprazamento desde o seu domicilio habitual ou centro de traballo, ata o lugar de desenvolvemento do proxecto. As excepcións ao sistema e cómputo xeral de adscripción e concreción de réxime de xornada contemplado neste artigo, concretaranse mediante acordo entre a representación legal dos traballadores e traballadoras, e a dirección da entidade. A Entidade virá obrigada a proceder anualmente á publicación do calendario laboral xeral que comprenderá o horario de traballo, a distribución anual dos días de traballo, os festivos e os descansos xerais. Considéranse como festivos os días 24 e 31 de decembro. A dita publicación procurarase realizar antes do 22 de decembro do ano precedente previa comunicación e consulta á representación legal das persoas traballadoras.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
MERCADONA, SA Código 90104552012024	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2028 (BOE nº 52, 28/02/2024) Artigo 3. Ámbito temporal. A vixencia do presente convenio colectivo comezará o día 1 de xaneiro de 2024 e finalizará o 31 de decembro de 2028. Con todo, se a súa publicación no "Boletín Oficial do Estado" fose posterior á devandita data, aplicarase con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida no articulado deste. Artigo 4. Denuncia e prórroga. Con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia calquera das partes intervinientes no mesmo poderá denunciarlo, comunicándoo á outra de modo fidedigno mediante escrito no que consten as materias e os criterios de revisión do convenio colectivo que se propoñen pola parte denunciante. Finalizada a vixencia e en tanto non sexa substituído por outro convenio, prorrogarase por períodos anuais o contido normativo do mesmo.	Artigo 32. Incremento salarial. O Salario Base dos grupos profesionais, verase incrementado durante a vixencia do presente convenio segundo o IPC, tomando como referencia a Taxa anual do IPC xeral do mes de decembro publicado polo INE, cun máximo do 6 % e tendo en conta a evolución do negocio: 1. Se o IPC está por baixo ou igual a 2,5 %, aplicaremos o IPC real. 2. Se o IPC está por encima do 2,5 %, aplicaremos o 2,5 % máis unha porcentaxe adicional tendo en conta a evolución do negocio, que se obtén comparando o Beneficio Antes de Impostos (BAI) real do ano en curso con respecto ao BAI real do ano anterior: 2.1 Ata un 1 % se o BAI incrementa entre un 2 % e un 4 %. 2.2 Ata un 2 % se o BAI incrementa máis dun 4 % e ata un 6 %. 2.3 Ata un 3 % se o BAI incrementa máis dun 6 % e ata un 8 %. 2.4 Ata un 3,5 % se o BAI incrementa máis dun 8 %. En todos os casos anteriores non se superará o IPC real e terá un tope máximo dun 6 %. O incremento resultante non poderá ser absorbible nin compensable por outros complementos salariais. Excepcionalmente, non procederá aplicalo nos anos en que a Empresa non conseguise a ratio (beneficio neto dividido entre a cifra de vendas) de polo menos, o 2 % sobre a cifra de vendas. De darse esta circunstancia, a Empresa comunicaráo á Comisión Mixta, entregando a conta de perdas e ganancias na que basee a medida adoptada no prazo de trinta días desde a constatación oficial polo persoal auditor da Empresa, e dentro deste mesmo prazo a Empresa e a Comisión ratificarán se procede ou non a non aplicación do incremento salarial. Cando se coñezan os resultados de beneficios/vendas, a Comisión Mixta procederá, se corresponde, a confeccionar a táboa dos Salarios Base, e unha vez actualizada remitiraa á Dirección Xeral de Traballo para o seu rexistro e publicación no «Boletín Oficial do Estado». En todo caso, o establecido nos parágrafos precedentes só afecta ao incremento salarial pactado, atopándose obrigada a Empresa ao cumprimento do resto do texto do convenio.	Xornada anual 2024 indicada na folia estatística: 1826h Artigo 15. Duración da xornada. A xornada ordinaria de traballo máxima será de 40 horas semanais de traballo efectivo de promedio en cómputo anual. A Empresa comprométese a baixar a xornada anual durante o ano 2025; no caso de que se produisen cambios normativos na materia, estarase ao establecido nas disposicións legais. Artigo 16. Distribución da xornada. Criterios xerais: A distribución da xornada efectuarase pola Dirección da Empresa, podéndose concentrar os períodos de traballo en determinados días, meses ou períodos, en función das necesidades da organización do traballo, e cunha repartición irregular da mesma ao longo do ano, respectando os descansos legais e o previsto nos apartados seguintes. A xornada desenvolverase nos centros de traballo de luns a sábados. Con todo, nos centros nos que actualmente existe actividade os domingos, e naqueloutros que, no futuro, por razóns de demanda comercial ou motivos de competencia o aconsellen, a distribución da xornada realizarase ao longo de toda a semana, respectando sempre a xornada máxima anual establecida neste convenio colectivo. A distribución da xornada de traballo realizarase pola Dirección da Empresa, incluídas quendas rotativas nos procesos cuxa xornada ordinaria e diaria sexa esta, de maneira que o persoal, con carácter xeral, coñeza como mínimo con dez días de antelación, a fixación do horario do mes seguinte completo. De conformidade co artigo 34.3 parágrafo 2.º do Estatuto dos Traballadores, en función das necesidades da organización do traballo poderase realizar: a) Unha xornada de ata 10 horas diarias; 1 día á semana como máximo, asegurando a alternancia do cadro de persoal do centro. b) A xornada continuada ao día será como mínimo de 5 horas para os tempos totais e de 3 horas para os tempos parciais. c) Acumular as horas en determinados períodos do ano, tanto para o persoal a tempo total como parcial. En cómputo anual non se superará a xornada máxima establecida neste artigo. Por causas organizativas, poderán producirse cambios na distribución da xornada dos que se deberá informar ao Comité Intercentros, respectando sempre os límites establecidos legalmente. As horas que deben realizarse para substituír as ausencias imprevistas do persoal non requirirán preaviso, e as restantes non planificadas deberán comunicarse pola Dirección da Empresa ao momento de coñecerse a causa que as orixina. A compensación das horas traballadas e non planificadas efectuarase preferentemente con tempo de descanso equivalente, concretándose de mutuo acordo coa Dirección da Empresa e, devolvendo as horas en xornadas completas cando a débeda de horas sexa igual ou superior a 8 horas, a pedimento da persoa traballadora, sen prexuízo do establecido nos artigos 16.1. c) e 18 deste convenio. Cando o cambio consista na prestación de traballo nun día planificado previamente como de descanso para o persoal, o descanso compensatorio será do dobre do equivalente. Criterios específicos: Ademais dos criterios xerais, aplicaranse ás persoas traballadoras de cada proceso os seguintes criterios: 1. Tendas. Nas Tendas, a partir do primeiro ano completo de apertura, entregarase o calendario anual en novembro. A xornada ordinaria distribúese en cinco días de traballo e dous días de descanso; un descanso rotativo de luns a sábado e o domingo, coas seguintes condicións: a) A Dirección da Empresa planificará no calendario anual polo menos 8 fins de semana longos, proporcionais ao tempo traballado no ano, sen prexuízo do establecido nos criterios específicos de vacacións de Tendas do artigo 19 do presente convenio. Os fins de semana longos comprenderán o sábado, domingo e luns da semana seguinte. b) Os cambios de quenda, só poderanse facer despois de día de descanso ou domingo. c) Se o día festivo coincide co día de descanso e a persoa traballadora realiza horas de máis na devandita semana, compensaranse pagas ou devoltas a elección da Empresa, segundo o disposto no acordo Horarios 5-2. 2. Loxística. Nos Bloques Loxísticos, a partir do primeiro ano completo de apertura, entregarase o calendario anual antes do 15 de decembro. A xornada ordinaria distribúese en seis días de traballo á semana coas seguintes condicións: a) A Dirección da Empresa planificará no calendario anual ás persoas traballadoras con xornada de luns a sábado, polo menos 7 sábados libres xunto ao domingo e 7 luns libres xunto ao domingo previo, proporcionais ao tempo traballado no ano. A partir de 2025, serán 8 sábados e 8 luns. b) A Dirección da Empresa planificará no calendario anual ás persoas traballadoras con xornada de domingo a venres, polo menos 7 venres libres xunto ao sábado e 7 domingos libres xunto ao sábado, proporcionais ao tempo traballado no ano. A partir de 2025, serán 8 venres e 8 domingos. Durante a vixencia do presente convenio, a Empresa comprométese a estudar fórmulas para eliminar as semanas de seis días de traballo. 3. Colmea. A xornada ordinaria distribúese en seis días de traballo á semana coas seguintes condicións: a) A Dirección da Empresa planificará nos horarios mensuais polo menos 8 sábados libres xunto ao domingo, proporcionais ao tempo traballado no ano. Descansos: Sempre que a duración da xornada diaria exceda de 5 horas continuadas, terase un período de descanso de 30 minutos durante a mesma, que non se considerará tempo de traballo efectivo. O devandito descanso realizarase entre a 2.ª e 5.ª hora de traballo. Respectaranse sempre os descansos legalmente establecidos. En cumprimento do disposto no artigo 37.1 do Estatuto dos Traballadores, e en base ao previsto no artigo 6 do Real Decreto 1561/1995, o descanso semanal poderá acumularse en períodos de ata 2 semanas, e o medio día de descanso en períodos de ata 4 semanas, desfrutándose preferentemente de 1 día unha semana e 2 á seguinte, podendo en todo caso, desfrutarse o medio día, separado do día completo, en calquera día da semana. Cómputo da xornada: O cómputo de xornada iniciárase no momento en que a persoa se atope no posto de traballo. A verificación e control da xornada efectuarase, con carácter individual, na entrega do horario mensual. Xunto ao devandito horario entregarase o saldo de máis ou menos horas coa conformidade da persoa traballadora e a Empresa. No caso de que existan desfasamentos de horas, a compensación realizarase nos catro meses seguintes, e será en xornadas completas, a opción da persoa traballadora, sempre que exista débeda igual ou superior a 8 horas, sen prexuízo do establecido nos artigos 16.1. c) e 18 deste convenio. Con todo, nos tres meses seguintes á finalización do ano natural, verificarase a xornada con carácter individual, compensándose en tal período os desfasamentos que, no seu caso se produzan no ano natural anterior. Rexistro de xornada: A Empresa garantirá o rexistro diario da xornada de traballo de cada persoa traballadora e a fiabilidade e invariabilidade dos datos obtidos derivados desta obrigaón. O persoal queda obrigado a rexistrar a súa xornada ordinaria e diaria facendo un uso adecuado dos devanditos sistemas de control de presenza seguindo as políticas definidas respecto diso. A Empresa ten implantados dispositivos biométricos a partir da pagada dactilar para garantir o rexistro diario da xornada. Este tratamento de datos de carácter persoal dos traballadores/as realízase cumprindo coas previsións da normativa en vigor e adaptándose as medidas adecuadas de tipo técnico, organizativo e procedimental en garantía do respecto dos dereitos fundamentais e dos intereses do traballador/a relacionados na Guía da AEPD "A Protección de Datos nas Relacións Laborais", apartado 4.6. En calquera caso, as medidas implementadas revisaranse e actualizarán cando sexa necesario.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
NAVIERA RÍA DE AROSA, SA - Persoal de Flota Código 90014272012003	Convenio colectivo	CONVENIO 2024-2027 (BOE nº 180, 26/07/2024) Artigo 1.2 Vixencia. O presente convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2024 e a súa vixencia será de catro anos, ata o 31 de decembro de 2027, con independencia da data do seu rexistro pola autoridade laboral e a súa posterior publicación. Denunciado o convenio, que deberá realizarse cunha antelación mínima de dous meses ao seu vencemento, manterán vixencia as súas cláusulas normativas e obrigacionais ata a aprobación dun novo convenio.	Artigo 5.2 Incremento salarial para os anos 2024, 2025, 2026 e 2027. Establécese que os incrementos do convenio practicaranse sobre o Salario Profesional, e os conceptos a ela indexados, así como ao Plus de Dispoñibilidade que se reflicten na táboa salarial anexa. Sobre tales conceptos, e con carácter retroactivo primeiro de xaneiro de 2024, fíxase un incremento porcentual equivalente ao IPC real do ano anterior, de tal forma que no ano 2024 aplicárase o IPC real do ano 2023; para o ano 2025 aplicárase o IPC real do ano 2024; no ano 2026 aplicárase o IPC real do ano 2025; e para o ano 2027 aplicárase o IPC real do ano 2026 O resto dos conceptos económicos incrementaranse nos termos pactados en cada caso e con efectos do primeiro de abril de 2024.	CAPÍTULO IV Tempo de traballo Aos efectos do cómputo da xornada, considerárase tempo de traballo todo tempo no que a persoa traballadora estea obrigada a estar no lugar de traballo, a disposición inmediata da empresa e no exercicio da súa actividade ou das súas funcións. Non será, pois, tempo de traballo, aquel no que a persoa, aínda estando nas dependencias da empresa, xa se trate dun buque, das oficinas ou de calquera lugar ordenado pola empresa, non estea ao dispor de iniciar as tarefas de forma inminente; en especial non se considera tempo de traballo as horas de descanso dentro ou entre xornadas, así como as dedicadas a manutención ou outras actividades persoais e, en xeral, todas aquelas que estean fóra dos cuadrantes habituais de prestación efectiva de servizos. Tampouco é tempo efectivo de traballo a situación de espera, expectativa de embarque, gardas ou outras similares, nin a mera situación de dispoñibilidade na que o/a traballador/a só deba estar localizable. Artigo 4.1 Xornada laboral. A xornada laboral será de 1826 horas de traballo efectivo en cómputo anual. Para todos os efectos terase presente o capítulo de traballo na mar do Real Decreto 1561/1995, do 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo, que regula a xornada de traballo e descanso dos traballadores/as do mar, ou, no seu caso, a norma que lle substitúa no futuro. Artigo 4.2 Sistema de quendas, disposición, traballo e descansos. O sistema de traballo será o que a continuación se expón: a) O persoal dedicado ao tráfico interior dos portos de Motril e de Vilagarcía de Arousa estará de situación de garda exclusivamente durante 182,5 días ao ano. Os outros 182,5 días do ano serán de vacacións e descanso nos seus termos máis amplos. Dentro do período de garda, que deberá ser por semanas ou quincenas completos, segundo se fixe entre a dirección e o persoal dos centros, este terá unha presenza obrigada na embarcación que será de tres horas ao día, en horario de mañá, de luns a venres. Nese tempo de traballo establecido, se non coinciden con servizos, que teñen prioridade, o persoal deberá dedicarse aos labores de mantemento e limpeza da embarcación. O concreto persoal que efectivamente realice manobras entre as 00:00 e as 08:00 horas estará exento de prestar os servizos de mantemento e limpeza aquí contemplados o día en que se realicen tales manobras. O resto da xornada deses 182,5 días desa semana ou quincena, incluídos sábados, domingos e festivos, simplemente estarase ao dispor da empresa para atender os eventuais servizos que se requiran. Neste tempo non será preciso que a persoa permaneza a bordo. b) O persoal dedicado ao tráfico interior do porto de Melilla estará enrolado dous meses consecutivos durante os cales estará de garda ou de descanso a días alternos. Tras eses dous meses descansará/vacacionará un completo, e así consecutivamente. Nos días de garda, o persoal terá unha presenza obrigada na embarcación que será de tres horas ao día, en horario de mañá, de luns a venres, dentro das cales, salvo que haxa algún servizo, dedicarase ao mantemento e limpeza da embarcación. O resto da xornada, incluído sábados, domingos e festivos, simplemente estarase a disposición para atender os eventuais servizos que se requiran. Neste tempo non será preciso que a persoa permaneza a bordo. No suposto que ao longo da vixencia do presente convenio a empresa se fíxese cargo doutros portos distintos aos aquí expresamente contemplados, o sistema de traballo deberase establecer ad hoc, sen que as previsións dos portos apuntados neste apartado lle sexan de aplicación de forma automática. Artigo 4.3 Comisión de servizo á empresa. Entenderase por comisión de servizo a misión profesional ou labores especiais que, circunstancialmente, ordene a empresa realizar aos/as tripulantes en calquera lugar. Así como a expectativa de embarque cando o/a tripulante se atope fóra do seu domicilio por orde da empresa. A duración máxima en comisión de servizo cando sexa imposta pola empresa será de dous meses, continuos ou descontinuos, ao longo de 365 días. As comisións de servizo ao longo do ano natural non poderán exceder de dúas, no ben entendido de que se unha comisión de servizo se realiza a cabalo entre dous anos non computará como dous, senón que será imputada ao ano que máis días ocupe. O anterior será de aplicación salvo que exista un pacto individual alcanzado entre a persoa empregada e a empresa de alcance distinto. Se a comisión de servizo se realiza durante o período de embarque, os/as tripulantes devindicarán o salario real e vacacións/descansos que viñan disfrutando no seu posto normal de traballo. Fóra da devandita situación devindicarán vacacións de acordo co ET. Se a comisión de servizo se realízase fóra do domicilio do/da tripulante, este/a terá dereito ao reintegro dos gastos orixinados por desprazamento e manutención, previa autorización e xustificación.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
Nippon Gases España, SLU (antes Praxair España, SLU) Código 90103101012018	Revisión Salarial	CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 207, 29/08/2022) Actualización salarial 2023 publicada no BOE nº 167, 14/07/2023 Actualización salarial 2024 publicada no BOE nº 148, 19/06/2024 Artigo 4. Ámbito temporal. a) Este Convenio entrará en vigor cando a autoridade laboral dispoña a súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", aínda que os seus efectos se retrotraerán ao 1.º de xaneiro de 2022. b) A súa duración será de tres anos, con vixencia ata o 31 de decembro de 2024. c) O presente Convenio será prorrogado pola tácita de cada ano, mentres que non sexa denunciado cunha antelación mínima dun mes e máximo de catro e na forma prevista polas disposicións legais. d) Denunciado o Convenio e ata tanto non se logre acordo expreso, perderán vixencia as cláusulas obrigacionais, manténdose en vigor o seu contido normativo. Aquelas cuestións específicas sobre as que non se logre acordo no curso da subseguinte negociación, serán sometidas a unha arbitraxe segundo o regulado no VI acordo sobre solución autónoma de conflitos laborais. De acordo con iso, haberá de someterse a arbitraxe aquelas diferenzas substanciais debidamente constatadas que conleven o bloqueo da negociación correspondente, por un período de nove meses a contar desde a constitución da Mesa Negociadora. Adicionalmente quedarán as dúas partes comprometidas á resolución do conflito en base ao procedemento de arbitraxe asumindo consecuentemente a decisión arbitral, que haberá de ser sometido a un/unha árbitro/a integrado/a no Servizo Interconfederal de Mediación e Arbitraxe.	Na acta de acordo da actualización salarial 2024 indican: Ambas as representacións, tras as reunións mantidas desde o pasado 27 de febreiro de 2024 alcanzaron un acordo sobre a actualización salarial aplicable no ano 2024. O mencionado acordo alcánzase nos seguintes termos: Primeiro. Todos os conceptos salariais, excepto aqueles con actualización vinculada ao IPC, modificaranse con efectos desde o 1 de xaneiro de 2024 nun 3,5 %. Segundo. Establécese unha gratificación extraordinaria pola firma do presente acordo de 850 euros brutos. Coa aplicación dos acordos alcanzados, represéntanse nos seguintes cadros as táboas salariais aplicables para o ano 2024, así como o importe dos diferentes conceptos que forman parte do Convenio Colectivo de Nippon Gases España, SLU. ... No convenio indican: Disposicións Finais Incrementos salariais: Para o ano 2022, as táboas salariais increméntanse con efectos desde o 1 de xaneiro nun 5,5 %. A actualización salarial para os anos 2023 e 2024 será negociada por ambas as representacións ao longo de cada período.	Artigo 38. Xornada de traballo. A xornada real de traballo fixada en cómputo anual queda establecida en 1726 horas para o ano 2022. Respectaranse as xornadas de traballo actuais en cómputo anual máis beneficiosas concedidas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
OFICINAS CORPORATIVAS DEL GRUPO SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY Código 90102433012016	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2026 (BOE nº 275, 14/11/2024) Artigo 5. Ámbito temporal. 1. O Convenio Colectivo de Oficinas Corporativas entrará en vigor ao producirse a súa publicación no "Boletín Oficial do Estado" e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2026. Con todo, o contido en materia salarial aplicárase con data de efecto do 1 de xaneiro de 2024. 2. Expresamente acórdase, para os efectos do disposto no artigo 86.3 ET, que unha vez denunciado e concluída a duración pactada, manterase a vixencia do convenio ata a subscrición por ambas as partes doutro que o substitúa, salvo o ámbito temporal e os incrementos salariais. 3. Para todos os efectos legais as partes dan por denunciado o presente convenio con data de efectos 31 de outubro de 2026, comprometéndose as mesmas a constituír a comisión negociadora antes do 30 de novembro de 2026.	Artigo 21. Incremento salarial. Establécense os seguintes incrementos salariais para a vixencia deste convenio: - Incremento salarial 2024: establécese un incremento salarial do 3,75 %. - Incremento salarial 2025: establécese un incremento salarial do 3,75 %. - Incremento salarial 2026: establécese un incremento salarial do 3,75 % (*). (*) Ao final do ano 2026, no caso de que o valor da AENC para o ano 2026 ou o IPC real nacional do ano 2026 sexa superior ao valor de incremento salarial de 3,75 % aplicado para ese ano 2026, regularízanse os salarios coa diferenza, tomándose para ese efecto para o cálculo o valor (AENC ou IPC Real Nacional) que sexa superior. Adicionalmente, asignarase a cada persoa traballadora, en cada un dos anos de vixencia do convenio, unha cantidade económica equivalente ao 0,5 % do seu salario base anual, que se destinará a un plan de pensións. A achega mencionada ao plan de pensións poderá ser substituída, no caso de que a persoa traballadora expresamente se adhira a esta opción no momento da firma do presente convenio, por unha compensación única (que non terá carácter consolidable) por un importe bruto equivalente ao 0,3 % do salario base anual, que se percibirá nun único pago en cada un dos anos de vixencia do convenio. A opción elixida pola persoa traballadora será inamovible para toda a vixencia do convenio. Artigo 20. Retribución variable. Ás persoas traballadoras que estean dadas de alta na empresa á firma do presente convenio e que teñan asignada unha retribución variable de ata o 20 % do seu salario fixo anual, consolidaráselle unha parte da súa retribución variable no seu salario fixo anual. A dita consolidación implicará a correspondente redución da porcentaxe de variable asignada, segundo a seguinte táboa:	Artigo 29. Xornada traballo. Con carácter xeral e de conformidade co disposto no apartado 1 do artigo 34 do texto refundido do Estatuto dos Traballadores, establécese un cómputo anual de traballo efectivo e realmente prestado, tanto en xornada continuada, como partida e en réxime de quendas de 1695 horas. Os períodos de desfrute de xornada continuada en período estival, así como os períodos de descanso do Nadal recolleranse nos calendarios anuais de cada centro de traballo seguindo as prácticas habituais para os mesmos. A xornada partida distribúese en dous períodos diarios cunha interrupción mínima de 30 minutos para comida. Distribución irregular da xornada: Para a aplicación dunha xornada irregular, bolsa de horas ou calquera outra medida de flexibilidade da xornada regularmente establecida, por necesidades da compañía, requirírase un acordo coa representación social. Artigo 30. Exceso de xornada. O persoal que habitualmente preste servizos en oficinas compensará as horas que excedan a xornada diaria habitual con tempo de descanso. O criterio xeral, será a compensación con tempo de descanso, segundo se establece a continuación: - De luns a venres, a razón de hora de descanso por cada hora de exceso. - Fin de semana, a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora de exceso. Para o persoal que preste os seus servizos en campo, no caso de que non fose posible a compensación do exceso de xornada en tempo de descanso por circunstancias de negocio, mediando autorización do seu Mánager, poderase compensar a razón de 21 euros brutos por cada hora extra. En ningún caso, as horas extras acumuladas aboadas poderán superar as 80 durante o ano natural. No ANEXO 2 - Política de tempo de traballo e rexistro de xornada indica: 3. Previsións xerais sobre xornada e horario de traballo. 1. Horarios de traballo. O horario de traballo aplicable a cada persoa traballadora dependerá dos convenios colectivos que resulten de aplicación, do tipo de colectivo de persoas traballadoras ao que estea adscrito, do posto de traballo e/ou funcións que desempeñe, así como das necesidades organizativas, xeográficas e de servizos das sociedades do Grupo SGRE para as que presten os seus servizos. Doutra banda, o Persoal que estea adscrito ao réxime de "Traballo desde Casa" manterá o mesmo horario que cando se traballa nas instalacións do centro de traballo correspondente. Con carácter xeral, os horarios establecidos para cada tipo de Persoal poden definirse nos seguintes grupos: a) Persoal de oficina. Enténdese como Persoal de oficina aquel que presta os seus servizos, maioritariamente, desde as oficinas corporativas das sociedades do Grupo SGRE (en diante, o "Persoal de Oficina"). O marco xeral de horario de traballo para o Persoal de Oficina será a xornada partida, con interrupción para o comida/xantar, e estará suxeito aos calendarios viventes en cada momento e á normativa prevista nos convenios colectivos que resulten de aplicación. Iguamente, parte do Persoal de Oficina poderá prestar os seus servizos en réxime de xornada continuada-homoxénea, cos límites establecidos nos convenios colectivos que resulten de aplicación, así como en liña cos calendarios aprobados. b) Persoal de planta. Considérase como persoal de planta ás persoas traballadoras que estean adscritas e/ou presten os seus servizos nas plantas, centros produtivos ou de loxística do Grupo SGRE ("Persoal de Planta"). O horario do Persoal de Planta definirase polos calendarios aprobados en cada momento, así como polo disposto nos convenios colectivos que resulten de aplicación a cada centro de traballo. c) Persoal con actividade en parque ou de campo. Enténdese como persoal de parque aquel que presta servizos relacionados con actividade en parques en: (i) "Proxeectos"; (ii) "Posta en marcha", e (iii) Mantemento ("Persoal de Parque"). O horario do Persoal de Parque deberá ir en liña co establecido en cada momento polos convenios colectivos de aplicación, así como os calendarios e horarios aprobados por cada empresa do Grupo SGRE. d) Persoal de telemando. Enténdese como persoal de telemando aquelas persoas traballadoras que prestan servizos de control de incidencias nas oficinas corporativas do Grupo SGRE ("Persoal de Telemando"). O horario deste colectivo de persoas traballadoras defínese por quendas rotativas que cobren as 24 horas dos 365 días do ano. En todo caso, respectarase en todo momento a xornada e horarios aplicables ao Persoal de Telemando segundo o disposto nos convenios colectivos de aplicación. 4. Tempo de traballo efectivo. Considérase tempo de traballo efectivo, a efectos de rexistro de xornada, a xornada laboral diaria de cada persoa traballadora computada de inicio a fin, excluíndo os tempos de descanso ou calquera lapso temporal sen prestación laboral de servizos que establezan nos convenios colectivos de aplicación, o Estatuto dos Traballadores ou os contratos de traballo. Exemplos de tempo de traballo non efectivo: - O tempo investido para a pausa da comida, cando se preste servizos en réxime de xornada partida, segundo o establecido en cada un dos horarios viventes en cada convenio de aplicación. O tempo mínimo de comida será descontado por cada persoa traballadora na ferramenta. - As ausencias do centro de traballo para resolver asuntos persoais, que non se contemplen dentro das licenzas retribuídas, que fosen debidamente comunicadas ao responsable xerárquico. - Os supostos nos que o Persoal permaneza en espazos ou locais do centro de traballo destinados a lecer ou descanso, así como calquera tempo de presenza sen prestación de servizos que non fose previamente autorizado como exceso de xornada. Exemplos de tempo de traballo efectivo: - Tempo dedicado á formación obrigatoria (presencial e online), tanto dentro como fóra do centro de traballo, esixida pola empresa por temas regulatorios, legais ou porque así fose recoñecida como tal pola Empresa. - As licenzas retribuídas existentes no convenio colectivo, acordos de empresa e lexislación vixente, e outras que legalmente puidesen establecerse. Para o resto do persoal, definido no apartado 3 desta política, haberá de estarse ao disposto nos convenios colectivos ou calendarios laborais que resulten de aplicación en canto a tempo para comida ou xantar. ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ORGANIZACION NACIONAL DE CIEGOS (ONCE) Código 90003912011984	Revisión Salarial	CONVENIO 16/06/2022 - 31/12/2025 (BOE nº 294, 08/12/2022) Acordos sobre comisións anuais por venda, e sobre condicións retributivas sorteos extraordinarios no BOE nº 68, 21/03/2023 Acordo sobre Traballo a Distancia no BOE nº 103, 01/05/2023 Revisión salarial 2023 no BOE nº 115, 15/05/2023 Acordo relativo ás condicións de venda de boletos para o "Sorteo de Oro de Cruz Vermella Española" de xullo de 2023 publicado no BOE nº 167, 14/07/2023 Acordo de modificación do artigo 48, apartado 7 (Táboa de comisións no ano 2024) no BOE nº 99, 23/04/2024 Táboa salarial 2024 no BOE nº 108, 03/05/2024 Acordo relativo ás condicións de venda de boletos para o «Sorteo de Oro de Cruz Vermella Española» no BOE nº 160, 03/07/2024 Artigo 4. Ámbito temporal. 1. O presente convenio colectivo terá vixencia a partir da data da súa firma ata o 31 de decembro de 2025. Con todo, algunhas materias poderán surtir efectos retroactivos ou diferidos cando así se sinala expresamente en cada caso. 2. Incorporaranse ao seu contido os acordos que se adopten pola representación da ONCE e os/as representantes dos/das traballadores/as, constituídos en Comisión Negociadora, nas distintas materias previstas no mesmo. Os devanditos acordos comezarán a surtir efectos na data en que se decida polas partes, e poderán conter modificacións parciais do articulado deste convenio. Artigo 5. Prórrogas e denuncia. Este convenio considerarase prorrogado por anos naturais sucesivos se non houbese denuncia expresa por calquera das partes cun prazo de preaviso de dous meses respecto da data en que finaliza a vixencia inicial do mesmo. Denunciado o convenio colectivo, o mesmo seguirá vixente ata a súa substitución polo novo convenio colectivo que se negocie, salvo que se desprenda o contrario do texto do artigo correspondente	Incremento salarial 2024 calculado: 3,5% Na acta de acordo das táboas salariais 2024 indican: "Con efectos do 1 de xaneiro de 2024, a táboa salarial contemplada no anexo 2 do XVII Convenio colectivo será a seguinte: Artigo 66. Revisión Salarial. 1. No ano 2022 a suma do salario base e do complemento de escala actualízanse nun 4% con efectos do 1 de xaneiro de 2022. 2. Con efectos do 1 de xaneiro establécese para o exercicio 2022 un mínimo de 14.000 euros anuais para a suma do salario base máis o complemento de escala. 3. A Comisión Negociadora reunirase no mes de xaneiro de 2023 para avaliar a marcha das vendas de produtos de lotería de todas as canles, e o resultado de explotación (con premios axustados) do exercicio anterior; e con base nas conclusións da devandita análise acordarase a subida do salario base e do complemento de escala, a aplicar con efectos do 1 de xaneiro de 2023. 4. O procedemento descrito no apartado anterior aplicárase tamén no mes de xaneiro de 2024 e no mes de xaneiro de 2025 para determinar a subida do salario base e do complemento de escala dos exercicios 2024 e 2025, respectivamente.	Artigo 23. Xornada laboral para o persoal non vendedor. 1. A ONCE poderá distribuír de forma irregular ao longo do ano ata un máximo do 10% da xornada laboral en todos os seus centros de traballo. A xornada laboral ordinaria para o persoal non vendedor establécense en trinta e seis horas semanais de media en cómputo anual durante a vixencia deste convenio colectivo. Sen prexuízo do anterior, a xornada desenvolverase, como regra xeral, de luns a venres, coas excepcións dispostas nos artigos 22, 24 e 25 do convenio, quedando fixada en sete horas a xornada do venres ou, no seu defecto, último día laborable da semana. En ningún caso a xornada diaria poderá superar as nove horas de traballo, nin ser inferior a dúas horas, para os traballadores/as con contrato a tempo completo. A compensación entre tempo traballado por encima e por baixo da xornada semanal de 36 horas regularizárase dentro dos catro meses seguintes ao mes que rexiste exceso de xornada. No caso dos/as profesionais que presten servizo en máis dun centro directivo, a ONCE terá en conta os tempos destinados a desprazamentos para atender as necesidades propias da súa actividade laboral, á hora de computar a compensación establecida no parágrafo anterior. O/A traballador/a deberá coñecer cun preaviso mínimo de cinco días o día e a hora da prestación de traballo resultante da distribución irregular de xornada. Entre o final dunha xornada e o inicio da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas. Todo o persoal que presta servizo nos Centros de Recursos Educativos, con independencia do seu posto de traballo, e coa excepción dos/as traballadores/as suxeitos a cómputo anual de xornada, compensará estas horas de exceso na mesma proporción sen suxeición ao límite dos catro meses previsto neste apartado, e coincidindo cos períodos non lectivos, ou ben con aqueles outros en que as necesidades do servizo o permitan, a xuízo da dirección do centro. Para os/as traballadores/as que teñen un cómputo anual de xornada, as horas de exceso teranse en conta a efectos de completar o devandito cómputo anual. 2. Recoñécese á ONCE a facultade de adaptar os cadros horarios de cada centro ás súas propias necesidades. En atención a circunstancias especiais dos Centros Directivos, a Dirección Xeral da ONCE poderá pactar cos/as representantes legais dos/das traballadores/as en cada centro xornadas de traballo diarias, semanais ou mensuais diferentes da prevista neste artigo, respectando o seu cómputo anual. 3. A xornada de traballo será continuada con carácter xeral, salvo naqueles casos en que as necesidades do servizo exixan outro réxime de xornada. Artigo 24. Regras específicas. 1. A xornada laboral do profesorado establécense en 1299 horas anuais. O calendario laboral nos C.R.E. comeza o día 1 de setembro, e termina o 31 de agosto. O disposto neste artigo entenderase sen prexuízo de que as tarefas de preparación de clases, corrección de exames, adaptación de material didáctico e demais complementarias da docencia queden perfectamente atendidas coa xornada anual que se pacta, sen que poidan dar lugar a reclamacións de ningún tipo. A dirección dos Centros de Recursos procederá a unha distribución do horario axustada ao calendario de actividades de carácter educativo planificadas polos centros da ONCE, previo informe dos órganos de representación legal dos traballadores/as. En ningún caso a xornada diaria deste persoal poderá superar as sete horas, excepto por necesidades obxectivas do servizo. A dirección do centro poderá encomendar ao persoal docente a realización de horas non lectivas en sábados, sen exceder en ningún caso a cantidade de cinco sábados durante o curso académico. 2. A xornada do profesorado que intervéñen na educación integrada comeza, para estes efectos, no primeiro centro ao que acoden, e finaliza no último que visiten. 3. Igualmente, para o persoal cuxo traballo estea relacionado co servizo ao alumnado poderá fixarse pola dirección do centro un cómputo anual de xornada. Neste suposto a xornada do persoal non poderá superar as nove horas, excepto por necesidades obxectivas do servizo. 4. A dirección do centro poderá encomendar ao persoal cuxo traballo estea relacionado co servizo ao alumnado a realización das súas funcións en festivos, sábados e domingos, sen que esta obrigaón poida comprender dous fins de semana consecutivos. As horas traballadas en festivo, sábado e domingo tomaranse en conta a efectos do cómputo anual de xornada. O traballador/a que, por necesidades do servizo, traballe un sábado e un domingo consecutivos librará un día da semana seguinte. Garantírase en todo caso o descanso mínimo semanal nos termos previstos no artigo 37.1 do Estatuto dos Traballadores. Artigo 27. Descanso diario. Dentro da xornada, todos os traballadores/as con xornada superior a seis horas diarias terán dereito a un descanso de trinta minutos diarios, que se computarán como de traballo efectivo. A concreción exacta do disfrute deste descanso fixarase de común acordo entre a dirección do centro e os/as representantes legais dos traballadores/as, tendo sempre presentes as necesidades do servizo. Artigo 28. Descanso semanal para o persoal non vendedor. 1. Os traballadores/as non vendedores/as terán dereito a un descanso semanal de dous días ininterrompidos, que como regra xeral comprenderán os sábados e os domingos, coas excepcións dispostas nos artigos 22, 24 e 25 do convenio. 2. Nos casos en que, por necesidades do servizo, tal descanso deba disfrutarse en cómputo superior ao semanal, arbitraranse as fórmulas conducentes a que os traballadores/as afectados disfruten, sempre que sexa posible, dunha libranza de sábado e domingo consecutivos cada dúas semanas, sen prexuízo do que expresamente se pacte en materia de traballo a quendas nos Centros de Recursos Educativos. A concreción do descanso dos traballadores/as arriba referidos fixarase en cada centro de traballo, previo acordo co Comité de Empresa ou delegados/as de persoal, tendo sempre presente o bo funcionamento dos servizos. No Artigo 30. Tempo de traballo e descanso dos/as axentes vendedores/as indica: Con base nas específicas características da actividade dos/as axentes vendedores/as, non reconducibles en xeral ás condicións previstas para o resto de persoal en cadro de persoal da ONCE, a súa xornada e horario de traballo, así como o relativo ao seu tempo de descanso e vacións rexerase polas seguintes regras: 1. A xornada laboral dos/as axentes vendedores/as terá carácter flexible e unha duración máxima de corenta horas semanais, en cómputo mensual, destinadas ás actividades propias de venda dos produtos da ONCE e a calquera outras obrigacións do posto de traballo. Dentro deste cómputo, o horario de presenza é o intervalo de tempo durante o que, para cada xornada laborable, o/a vendedor/a ten que permanecer de forma efectiva no punto ou zona de venda que lleña asignado para exercer a venda ao público. O devandito horario será comunicado ao vendedor/a mediante a súa inclusión no documento de notificación da asignación de punto ou zona de venda. Este horario ten que establecerse no marco da xornada de 40 horas en cómputo mensual tendo en conta que dentro dela están incluídos os tempos necesarios para realizar as tarefas inherentes á venda. 2. No caso dos/as axentes vendedores/as de ruta considerarase tempo de traballo os desprazamentos duns puntos de venda a outros, pero non os desprazamentos entre os puntos de venda e os domicilios dos/as axentes. 3. Poderanse establecer, por parte da dirección dos centros, distintos horarios en función das zonas ou puntos de venda e das diversas modalidades de venda ou tipos de sorteo. Igualmente teranse en conta as necesidades do mercado e consumidores, épocas do ano e incrementos puntuais ou localizados da demanda, características dos puntos de venda (centros e superficies comerciais, grandes almacenes etc.). 4. Os/as axentes vendedores/as terán dereito a coñecer os seus horarios de traballo para cada quincena cunha antelación mínima de sete días. Nos devanditos horarios constarán igualmente os días de descanso semanal. 5. Os/as axentes vendedores/as desenvolverán a súa xornada, como regra xeral, durante cinco días semanais como máximo. Así mesmo, terán dereito a un descanso semanal de dous días consecutivos, cuxa fixación corresponderá ás direccións dos centros. ---

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
OTIS MOBILITY, SA Código 90102811012017	Convenio colectivo	CONVENIO 2023-2026 (BOE nº 41, 16/02/2024) Artigo 2. Duración, vixencia e denuncia. O convenio comezará a rexer desde o momento da firma do mesmo por ambas as partes independentemente do seu necesario posterior rexistro, depósito e publicación pola autoridade laboral. Para todos os efectos terá carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2023. A duración deste convenio será desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro do ano 2026, e a súa vixencia ata a firma do próximo convenio colectivo. Calquera das Partes poderá iniciar os trámites oportunos para a denuncia e negociación dun novo convenio colectivo conforme ao seguinte: - Cunha antelación mínima de tres meses á data do seu vencemento poderán ser iniciados por calquera das partes, os trámites oportunos para a denuncia e negociación dun novo convenio. - Polo que se refire á presentación do anteproxecto do seguinte convenio colectivo, o procedemento mencionado anteriormente será tamén de aplicación, sendo a data a partir do día 31 de outubro do ano de finalización da duración do convenio, iniciándose as negociacións quince días máis tarde da súa presentación.	Artigo 22. Retribución mínima garantida. As retribucións mínimas garantidas para cada categoría profesional para o ano 2023 serán as que figuran na columna B do anexo I e corresponden coas cantidades acordadas para 2022 incrementadas nunha porcentaxe igual a 4,2 puntos. Para o ano 2024 as cantidades serán incrementadas sobre as do ano 2023 nunha porcentaxe igual a 3,2 puntos. Para o ano 2025 as cantidades serán incrementadas sobre as do ano 2024 nunha porcentaxe igual a 2 puntos. Para o ano 2026, as cantidades atópanse pendentes de negociación posterior. Nestas retribucións mínimas garantidas inclúense todos os conceptos retributivos con excepción da antigüidade, plus de perigosidade, plus de xefe de equipo, demais pluses recoñecidos no presente convenio, paga de marzo e paga de outubro. Artigo 23. Aumentos salariais. Os aumentos mínimos garantidos para o ano 2023 por todos os conceptos sobre as retribucións ao 31 de decembro de 2022 excepto a maior antigüidade que se acredite nos sucesivos anos, son as que figuran na táboa do anexo II. Para o ano 2024 os aumentos mínimos garantidos serán calculados sobre as táboas de RMG do ano 2023 incrementadas nunha porcentaxe igual a 3,2 puntos. Para o ano 2025 os aumentos mínimos garantidos serán calculados sobre as táboas de RMG do ano 2024 incrementadas nunha porcentaxe igual a 2 puntos. Para o ano 2026, as cantidades atópanse pendentes de negociación posterior. Os anteriores incrementos aplicaranse igualmente a (i) as pagas de marzo e outubro e pluses regulados en convenio, (ii) así corno aos seguintes conceptos variables regulados no convenio: Gardas, premios por antigüidade, axudas de custo e Servizo vinte e catro horas (Disp. Adicional II). Cláusula de revisión. Para os anos 2023, 2024 e 2025: No caso de que o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) establecido polo Instituto Nacional de Estatística (INE) fose ao 31 de decembro de 2023, 2024 e 2025 superior ao incremento establecido para cada un deses tres anos, aplicaríase unha actualización nas táboas da retribución mínima garantida do ano seguinte respectivo, equivalente á diferenza entre o IPC real ao 31 de decembro e a porcentaxe establecida inicialmente en cada ano. Esta revisión será igualmente de aplicación aos conceptos retributivos reflectidos no artigo anterior (aumentos salariais). Os incrementos derivados da cláusula de revisión non terán en ningún caso efectos retroactivos. As partes comprométese a que, no mes de outubro de 2025, se inicie a negociación con carácter extraordinario para negociar o aumento salarial do ano 2026. Artigo 24. Aumento por ascenso. Calquera ascenso que se produza levará aparelado o que como mínimo se lle aplique un aumento salarial equivalente ao 25 % da diferenza existente entre a retribución mínima garantida da súa categoría e a correspondente á inmediata superior. Artigo 25. Configuración salarial. Salario base: Para o ano 2023 e para cada categoría profesional será o que figura na columna A do anexo I. Para o ano 2024 será o do ano 2023 incrementado nunha porcentaxe igual a 3,2 puntos. Para o ano 2025 será o do ano 2024 incrementado nunha porcentaxe igual a 2 puntos. Para o ano 2026, as cantidades atópanse pendentes de negociación posterior. Plus de convenio: Será a diferenza entre a columna «A» e a «B». Mellora de convenio: Unha vez aplicados sobre as retribucións do convenio anterior, os aumentos mínimos garantidos que figuran no anexo II, a contía que exceda, excepto antigüidade e «mellora de antigüidade» das retribucións mínimas garantidas por categoría profesional que figuran na columna B do anexo I, denominarase «mellora de convenio».	Artigo 8. Xornada. O número de horas de traballo efectivo será, en todos os centros de traballo: Ano 2023: 1714 horas. Ano 2024: 1714 horas. Ano 2025: 1713 horas. Ano 2026: 1713 horas. Os calendarios serán obxecto de acordo entre o Comité de Empresa ou Delegados/as de Persoal e a Dirección. En caso de non acordo manterase o calendario anterior. Se esta situación de non acordo se dilata ata o 30 de novembro dos anos 2023, 2024, 2025 e 2026, o remanente de horas, se as houber, favorables á persoa traballadora, serán desfrutadas de común acordo, tendo en conta que o seu desfrute non prexudique a marcha produtiva do centro de traballo. Nos centros de traballo nos que durante todo o ano estaba establecida unha xornada continuada e nos que se desfrutou dun descanso de quince minutos ("bocadillo") con consideración de tempo efectivo de traballo, manterase.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
PLACAS DE PIEZAS Y COMPONENTES DE RECAMBIO, SA Código 90102912012018	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2027 (BOE nº 262, 30/10/2024) Artigo 3. Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor a todos os efectos a partir do día 1 de xaneiro de 2024. A vixencia do convenio finalizará o día 31 de decembro de 2027. Artigo 4. Prórroga e denuncia. O presente convenio colectivo será prorrogado tacitamente de ano en ano ata que calquera das partes o denuncie por escrito á outra parte cunha antelación mínima dun mes á data de finalización da vixencia inicial ou da prórroga en curso. Artigo 9. Acordo Marco do Comercio (AMAC) e convenio colectivo estatal da industria, as novas tecnoloxías e os servizos do sector do metal. Na medida en que as normas de estrutura da negociación colectiva vixentes en cada momento o permitan, as partes asinantes do presente convenio colectivo acordan de forma expresa a súa desvinculación do Acordo Marco do Comercio (AMAC) e do convenio colectivo estatal da industria, as novas tecnoloxías e os servizos do sector do metal.	Artigo 32. Réxime salarial. 1. O sistema retributivo do presente convenio estará composto por unha retribución fixa e unha retribución variable. A retribución fixa comprenderá o salario convenio e os Complementos salariais que se regulan a continuación. A retribución variable poderá ser xeral ou específica para determinados postos de traballo ou no seu defecto unha prima de carencia de incentivos. 2. Para os anos de vixencia do convenio os incrementos salariais a partir do 1 de xaneiro de cada ano serán os seguintes: Para o ano 2024, o incremento salarial aplicable será o IPC real do ano anterior + 2 % adicional. Para o ano 2025, o incremento salarial aplicable será o IPC real do ano anterior + 1,5 % adicional. Para o ano 2026, o incremento salarial aplicable será o IPC real do ano anterior + 1 % adicional. Para o ano 2027, o incremento salarial aplicable será o IPC real do ano anterior + 0,5 % adicional. Estes incrementos aplicaranse anualmente sobre as táboas salariais, o complemento individual e o resto de conceptos expresamente revalorizables.	Artigo 25. Xornada de traballo. A xornada de traballo máxima será de 1760 horas anuais. O persoal a tempo completo con horario continuado terá dereito a un descanso de polo menos quince minutos, que será considerado como tempo de traballo efectivo para todos os efectos. Este descanso manterase en caso de realización de xornadas irregulares. Poderanse realizar xornadas de traballo inferiores ás indicadas anteriormente, derivadas de contratos a tempo parcial, de conformidade coa normativa legal aplicable en cada momento. A distribución da xornada será a fixada nos calendarios laborais, que serán confeccionados anualmente pola Empresa e publicados no taboleiro de anuncios, previa información e consulta dos/as representantes legais da persoa traballadora. Sobre o horario de entrada dáse unha marxe de cinco minutos e, por tanto, a chegada durante os mesmos considerárase puntual e dentro do horario. Artigo 26. Distribución irregular da xornada. A Empresa poderá distribuír de forma irregular, previa comunicación á representación legal da persoa traballadora, ata un máximo do 10 % da xornada anual en cada un dos anos de vixencia do convenio, respectando en todo caso os descansos diario e semanal segundo a normativa vixente. No suposto de facer uso desta dispoñibilidade, a xornada diaria non poderá exceder de nove horas, salvo acordo individual coa persoa traballadora ata un máximo de dez horas diarias, e comunicárase á persoa traballadora afectada polo menos con cinco días de antelación á aplicación da medida. Estas horas son consideradas para todos os efectos como horas ordinarias. A compensación das diferenzas, en exceso ou por defecto, entre a xornada realizada e a duración máxima da xornada anual de traballo será esixible segundo o disposto na lexislación vixente. A designación para realizar xornadas irregulares efectuarase de forma rotatoria e equitativa entre as persoas traballadoras que desempeñen postos de traballo equivalentes, tanto en canto ao seu número como en canto ao momento da súa realización. Considerárase como criterios preferentes para a súa realización, a voluntariedade por parte da persoa traballadora e a ausencia de obrigacións familiares suficientemente acreditadas. Artigo 27. Traballo en festivos. Nas divisións funcionais ou centros de traballo da Empresa en que sexa necesario garantir a prestación de servizo en festivo, a actividade cubrirase mediante a asignación dos traballadores/as voluntarios/as do ámbito concernido. No caso de que os traballadores/as voluntarios/as non fosen suficientes, garantirase a cobertura do servizo mediante a asignación de traballadores/as por quenda rotativa, repartindo equitativamente a prestación en festivos entre todos os/as pertencentes ao ámbito de traballo concernido. As persoas traballadoras que presten servizos en festivo terán dereito a unha compensación do 75 % do valor da hora ordinaria de traballo, sen prexuízo do desfrute do descanso en tempo equivalente.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
RADIO ECCA, FUNDACIÓN CANARIA Código 90102952012018	Revisión Salarial	CONVENIO 28/02/2018 – 31/12/2022 (BOE nº 52, 28/02/2018) Modificación do convenio no BOE nº 169, 13/07/2018 Incremento salarial 2018 e Modificación do convenio no BOE nº 296, 08/12/2018 (Corrección de erros no BOE nº 52, 01/03/2019) Incremento salarial 2019 e Modificación do convenio no BOE nº 183, 03/07/2020 Incremento salarial 2020 e 2021 no BOE nº 295, 10/12/2021 Incremento salarial e as táboas salariais para os anos 2022 (desde setembro) e 2023 no BOE nº 286, 29/11/2022 Incremento salarial para o ano 2023 e táboas salariais de 2024 no BOE nº 65, 14/03/2024	Na acta de acordo do incremento salarial 2023 e táboas salariais 2024 indican: Primeiro. Propónse a actualización para o ano 2024 dos salarios reflectidos nas táboas salariais fixadas no anexo I do Convenio colectivo de Radio Ecça, Fundación Canaria, consistente nun incremento salarial do 3,5 % a partir do 01 de xaneiro de 2024, sobre os salarios que constan na Resolución do 10 de novembro de 2022, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistran e publican o incremento salarial e as táboas salariais para os anos 2022 e 2023 do Convenio colectivo de Radio Ecça, Fundación Canaria, para os centros de traballo situados en territorio peninsular. Ambas as partes propoñen que ese incremento do salario para o ano 2024, se aplicará a partir da nómina do mes de xaneiro de 2024 sen aplicación retroactiva. Efectuada a votación respecto á actualización salarial proposta obtéñense os seguintes resultados: Pola parte Social: Tres votos de CC.OO. a favor da devandita formulación, dous votos de FESP-UGT a favor da devandita formulación, un voto de CSIF a favor. Pola parte da Dirección: Tres votos a favor da devandita formulación. Segundo. Rogos e preguntas. Non se realizaron. Consecuentemente, tras as manifestacións, votacións realizadas e seguindo as normas legalmente establecidas, a Comisión Negociadora do citado Convenio adopta, por unanimidade, os seguintes: ACORDOS 1. De conformidade coa votación realizada, a Comisión Negociadora do citado Convenio aproba, por unanimidade, conforme ás normas establecidas no Estatuto dos Traballadores, un incremento salarial do 3,5 % a partir do mes de xaneiro de 2023 sobre os salarios que constan na Resolución do 10 de novembro de 2022, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistran e publican o incremento salarial e as táboas salariais para os anos 2022 e 2023 do Convenio colectivo de Radio Ecça, Fundación Canaria, para os centros de traballo situados en territorio peninsular. O incremento do salario para o ano 2024 aplicárase a partir da nómina do mes de xaneiro de 2024. En consecuencia, procédese simultaneamente neste acto á firma da táboa salarial correspondente ao ano 2024 titulada como anexo I, formando ambas parte inseparable desta acta. 2. Acórdase por unanimidade modificar a táboa salarial de maneira que o salario do/a auxiliar administrativo/a e do/a responsable directo/a sobre execución de tarefas sexa actualizado de forma que se equipare ao importe do salario mínimo interprofesional, desaparecendo por tanto os complementos absorbibles que ata o de agora figuraban nas súas nóminas como complemento ata chegar ao salario mínimo ou na súa falta superior se se dese o caso. ...	Xornada para o ano 2024 indicada na folia estatística: 34h/semana No Artigo 27. Distribución e Xornada do Persoal Docente do Sistema Educativo indica: A xornada anual total será de 1180 horas, das cales 1128 horas distribuiranse a razón de 30 horas semanais que se dedicarán tanto ao desenvolvemento de actividade lectiva e non lectiva. O resto de horas ata alcanzar as 1180 horas, isto é, 52 horas, quedarán distribuídas en 27 horas anuais para exames e 25 horas para prestar servizos os meses de xullo ou agosto. A distribución de horas indicadas nos dous parágrafos anteriores, poderase modificar en función do calendario escolar. O tempo de traballo deste persoal comprenderá tanto actividade lectiva como non lectiva distribuídas conforme os días e períodos de actividade contidos no seu plan de centro e planificación. Pola natureza da Institución desenvólense diferentes actividades que requiren a organización da xornada de forma irregular ao longo do ano. A distribución irregular da xornada estará ao dispor dos/as representantes dos traballadores/as de forma global para a súa consulta cada curso escolar. Os horarios, a distribución de xornada e actividade, conteranse nos plans de centro e planificación que se aproben pola Fundación cada curso escolar. A adscrición a unha determinada actividade, horario, distribución de xornada e ámbito xeográfico poderá ser modificada por Radio Ecça, Fundación Canaria de acordo ás necesidades da actividade da mesma e coas limitacións que se establecen neste Convenio Colectivo, a través dos anteriores plans e planificación, os cales terán carácter aberto e flexible. As planificación de centro referentes a cada traballador/a serán entregadas pola Dirección ao traballador/a. Así mesmo, a fin de atender a singular actividade que presta esta Fundación, poderase requirir a prestación de servizos en fins de semana e/ou festivos, fóra da planificación semanal para todas aquelas actuacións relacionadas coa difusión e/ou xestión da actividade da institución. Radio Ecça, Fundación Canaria procurará a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, reducindo ao mínimo necesario as horas para desenvolver en sábados, domingos e festivos non podendo superar as 20 horas anuais por traballador/a e curso escolar, tendo a consideración de horas extras. A compensación dunha hora de traballo efectivo en fin de semana equivalerá a dúas horas de descanso, non computándose os tempos de desprazamentos. A compensación das horas extras por tempo de descanso, realizarase conforme indica o artigo 35 do ET (dentro dos catro meses seguintes). Enténdese por actividade lectiva, con carácter enunciativo, non limitativo, as seguintes actividades: Enténdese por actividades non lectivas, con carácter enunciativo, non limitativo, as seguintes actividades desenvolvidas en traballo interno e externo: ... A organización da actividade aprobarase polo nivel de Dirección correspondente mediante os Plans de Centro e Planificacións, que se determinará por cada curso escolar. Artigo 28. Xornada do persoal que ostenta as categorías funcionais directivas-temporais. O persoal que ostenta as categorías funcionais-directivas-temporais incrementará a súa xornada anual en 240 horas que deberán dedicarse á Fundación no desempeño da súa función específica, estando sometidos a dispoñibilidade horaria e a unha distribución irregular da xornada. Artigo 29. Distribución e xornada do Persoal de Proxectos, de Programas e persoal Titulado. Este persoal terá a seguinte xornada: 1. Xornada máxima semanal de 34 horas. 2. Xornada anual de 1400 horas. Pola natureza da Institución desenvólense diferentes actividades que requiren a organización da xornada de forma irregular ao longo do ano. A distribución irregular da xornada estará ao dispor dos representantes dos traballadores/as de forma global para a súa consulta cada curso escolar. Os horarios, a distribución de xornada e actividade, conteranse nos plans de centro e planificación que se aproben pola Fundación cada curso escolar. A adscrición a unha determinada actividade, horario, distribución de xornada e ámbito xeográfico poderá ser modificada por Radio Ecça, Fundación Canaria de acordo ás necesidades da actividade da mesma e coas limitacións que se establecen neste Convenio Colectivo, a través dos anteriores plans e planificación, os cales terán carácter aberto e flexible. As planificación de centro referentes a cada traballador/a serán entregadas pola Dirección ao traballador/a. Así mesmo, a fin de atender a singular actividade que presta esta Fundación, poderase requirir a prestación de servizos en fins de semana e/ou festivos, fóra da planificación semanal para todas aquelas actuacións relacionadas coa difusión e/ou xestión da actividade da institución. Radio Ecça, Fundación Canaria procurará a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, reducindo ao mínimo necesario as horas para desenvolver en sábados, domingos e festivos non podendo superar as 20 horas anuais por traballador/a e curso escolar, tendo a consideración de horas extras. A compensación dunha hora de traballo efectivo en fin de semana equivalerá a dúas horas de descanso, non computándose os tempos de desprazamentos. A compensación das horas extras por tempo de descanso, realizarase conforme indica o artigo 35 do ET (dentro dos catro meses seguintes). Durante os meses de xullo e agosto e nas vacacións escolares de Nadal e Semana Santa, co fin de facilitar a xornada continua, poderase reducir a xornada deste persoal a 30 horas semanais respectando as 48 horas ininterrompidas de descanso semanal, a condición de que o resto de horas ata alcanzar a xornada máxima anual, sexan recuperadas ao longo do ano atendendo á distribución que realice a Dirección das mesmas, podendo establecerse quendas pola Dirección para que a actividade quede atendida durante os devanditos períodos. Artigo 30. Distribución e Xornada do Persoal de Administración e Servizos. Este persoal terá a seguinte xornada: 1. Xornada anual de 1600 horas. 2. Xornada semanal de 38 horas de traballo efectivo, distribuídas segundo as necesidades de Radio Ecça, Fundación Canaria podendo distribuírse de forma irregular ao longo do ano. Resérvase ao dispor da entidade 57 horas da xornada anual, que poderán distribuírse ao longo do ano. A distribución irregular da xornada estará ao dispor dos representantes dos traballadores/as de forma global para a súa consulta cada curso escolar. Os horarios, a distribución de xornada e actividade, conteranse nos plans de centro e planificación que se aproben pola Fundación cada curso escolar. A adscrición a unha determinada actividade, horario, distribución de xornada e ámbito xeográfico poderá ser modificada por Radio Ecça, Fundación Canaria de acordo ás necesidades da actividade da mesma e coas limitacións que se establecen neste Convenio Colectivo, a través dos anteriores plans e planificación, os cales terán carácter aberto e flexible. As planificación de centro referentes a cada traballador/a serán entregadas pola Dirección ao traballador/a. Así mesmo, a fin de atender a singular actividade que presta esta Fundación, poderase requirir a prestación de servizos en fins de semana e/ou festivos, fóra da planificación semanal para todas aquelas actuacións relacionadas coa difusión e/ou xestión da actividade da institución. Radio Ecça, Fundación Canaria procurará a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, reducindo ao mínimo necesario as horas para desenvolver en sábados, domingos e festivos non podendo superar as 20 horas anuais por traballador/a e curso escolar, tendo a consideración de horas extras. A compensación dunha hora de traballo efectivo en fin de semana equivalerá a dúas horas de descanso, non computándose os tempos de desprazamentos. A compensación das horas extras por tempo de descanso, realizarase conforme indica o artigo 35 do ET (dentro dos catro meses seguintes). 3. Durante os meses de xullo e agosto e nas vacacións escolares de Nadal e Semana Santa, este persoal realizará xornada continua, con máximo de seis horas diarias e 48 horas ininterrompidas de descanso semanal, podendo establecerse quendas para que os distintos servizos queden atendidos. 4. O réxime de xornada de traballo establecido neste artigo non será de aplicación, ao Porteiro/a e demais servizos análogos de vixilancia.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
RADIO POPULAR, SA - COPE Código 90004283011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 177, 25/07/2022) Incremento salarial e táboas salariais para o ano 2023 no BOE nº 167, 14/07/2023 Incremento salarial e táboas salariais para o ano 2024 no BOE nº 106, 01/05/2024 Artigo 2. Vixencia. O período de vixencia do presente convenio esténdese desde a súa data de publicación no "Boletín Oficial do Estado" ata o 31 de decembro de 2024, mentres que as táboas salariais do anexo 1 aplicarán os seus efectos desde o 1 de xaneiro de 2022. Artigo 3. Denuncia do convenio. A denuncia do presente convenio deberá efectuarse ante o organismo competente dentro dos tres últimos meses á data da súa caducidade. Estarán capacitados para denuncialo: a) Calquera das centrais sindicais que contén con delegados/as dos traballadores/as desta empresa suficientes para formar parte da comisión negociadora. b) O pleno do comité intercentros. c) O organismo que estatutariamente represente á empresa Radio Popular, SA, -COPE-. En caso de ser denunciado o presente convenio, manterase en vigor o seu contido íntegro ata a firma e publicación dun novo no "Boletín Oficial do Estado". Se o convenio non se denunciase en tempo e forma debidos, entenderase tacitamente prorrogado por períodos dun ano, aplicándose automaticamente a subida salarial correspondente ao IPC real do ano transcorrido.	Na acta de acordo da revisión salarial 2024 indica: Ambas as partes, recoñecendo mutuamente capacidade suficiente para a celebración do presente acto, acordan: Primeiro. En aplicación do artigo 28 do vixente convenio colectivo, para o ano 2024 a táboa salarial verase incrementada desde o 1 de xaneiro de 2024 nun 3,3 %. Adicionalmente poderá incrementarse 0,5 % se se chegase ao 100 % do cumprimento orzado 2024, outro 0,5 % adicional se se chegase ao 105 % do cumprimento orzado 2024 e outro 0,2 % adicional se se chegase ao 110 % do cumprimento orzado 2024. Segundo. A subida salarial e os atrasos aboaranse no mes de abril de 2024. Xúntase a dita táboa como anexo á presente acta. ANEXO I Táboa salarial 2024 ... Artigo 28. Salario. Con efectos do 1 de xaneiro de 2022 incrementaranse as táboas salariais do convenio nun 4,2%, ademais dun 0,3% máis a final de ano, con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2022, sempre que se chegue a cubrir o 110% do resultado orzado. Para os anos restantes de vixencia deste convenio colectivo, anos 2023 e 2024, a mesa negociadora do convenio colectivo comprométese a unha negociación, dentro da boa fe e vontade construtiva de ambas as partes, en función da evolución dos indicadores económicos e o seu impacto no noso sector.	Artigo 23. Xornada de traballo. 1.º A xornada de traballo será de trinta e cinco horas semanais. O cómputo anual é de 1561 horas. 2.º As horas traballadas durante a semana distribuiranse de modo que ningún día o traballador/a realice máis de nove horas nunha mesma xornada, e entre a terminación da xornada diaria e o comezo da seguinte dispoña polo menos dun descanso de doce horas. 3.º No caso de que a persoa traballadora teña asignada unha xornada partida, en ningún caso se lle poderá dividir en máis de dúas partes, salvo acordo coa persoa traballadora. 4.º Cando a xornada estea comprendida entre as 22 horas e as 6 horas considerárase nocturna e será reducida nunha hora. 5.º Cando a xornada comprenda traballo diúrno e nocturno, considerárase xornada totalmente nocturna para todos os efectos aquela que se realice normalmente nun período nocturno unha parte non inferior a tres horas da súa xornada diaria de traballo, así como a aquela que se preveña que pode realizar en tal período unha parte non inferior a un terzo da súa xornada. Considérase que as quedas nocturnas e os de fin de semana, salvo elección voluntaria, supoñen un maior desgaste físico e/ou de maior dificultade para conciliar. Por iso, todas as persoas traballadoras (salvo quen fosen contratadas especificamente para realizar a súa actividade en horario nocturno ou en sábados e domingos) que permanezan adscritas á devandita xornada de traballo durante un período superior a dous anos continuados, poderán solicitar ser relevadas das devanditas quedas de traballo e terán dereito a ocupar a primeira vacante da súa categoría profesional que se produza en horario diúrno e/ou de luns a venres no seu centro de traballo. 6.º Do 1 de xuño ao 15 de setembro de cada ano establecérase para o persoal administrativo contido no grupo III unha xornada de traballo intensiva pola mañá, a condición de que todos os servizos queden garantidos o horario da tarde. A este fin, estableceranse quedas de carácter rotatorio en cada departamento. A xornada intensiva para este grupo manterase tamén todos os venres do ano. 7.º As persoas traballadoras dos restantes grupos que o fagan en quedas de carácter rotatorio, deberán coñecer a súa xornada laboral habitual con polo menos quince días de antelación. Esta antelación non será esixida para aqueles acontecementos que non se puideron prever con este prazo. 8.º Quen por razóns de garda legal teñan ao seu coidado directo algún menor de 12 anos, ou algunha persoa con discapacidade; ou un familiar de ata segundo grao que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, que non desempeñen actividade retribuída; e quen teña consideración de vítima de violencia de xénero ou de terrorismo, terá dereito a unha xornada reducida de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario segundo se recolle nos artigos 37.6, 37.7 e 37.8 do Estatuto dos Traballadores. O/a proxenitor/a, adoptante, gardador con fins de adopción ou acolledor permanente terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de, polo menos, a metade da xornada, para o coidado durante a hospitalización ou tratamento continuado do menor de vinte e tres anos ao seu cargo afectado por cancro ou enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración ou requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo servizo público de saúde ou órgano administrativo competente. A redución de xornada poderase acumular en xornadas completas previo acordo coa empresa. As condicións e a listaxe de enfermidades graves ás que fai referencia esta redución de xornada atópanse recollidas no Real Decreto 1148/2011, do 29 de xullo, que recolle tamén a prestación da Seguridade Social para compensar a perda de salario. 9.º As persoas traballadoras teñen dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral. As ditas adaptacións deberán ser razoables e proporcionadas en relación coas necesidades da persoa traballadora e coas necesidades organizativas ou produtivas da empresa. No caso de que teñan fillos ou fillas, as persoas traballadoras teñen dereito a efectuar a devandita solicitude ata que os fillos ou fillas cumpran doce anos. Prestarase especial atención a aquelas persoas que teñan a condición de vítima do terrorismo ou vítima de violencia de xénero. Neste último caso, facilitaranse xornadas flexibles durante o tempo suficiente ata que a traballadora normalice a súa situación. Ante a solicitude de adaptación de xornada, a empresa abrirá un proceso de negociación coa persoa traballadora durante un período máximo de trinta días, na que participará a comisión de igualdade do comité intercentros. Finalizado o mesmo, a empresa, por escrito, comunicará a aceptación da petición, exporá unha proposta alternativa que posibillite as necesidades de conciliación da persoa traballadora ou ben manifestará a negativa ao seu exercicio. Neste último caso, indicaranse as razóns obxectivas nas que se sustenta a decisión. A persoa traballadora terá dereito a solicitar o regreso á súa xornada ou modalidade contractual anterior unha vez concluído o período acordado ou cando o cambio das circunstancias así o xustifique, aínda cando non transcorrese o período previsto. 10.º As persoas traballadoras poderán reducir a súa xornada con redución proporcional do salario para asistir a cursos de formación ou perfeccionamento vinculados á súa actividade profesional previo acordo coa empresa. A petición dirixirase ao dpto. de RR. HH. quen tras comprobar que se cumpran os requisitos para iso comunicará a súa aprobación nun prazo máximo de quince días.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																						
Redeia Infraestructuras de Telecomunicación, SA (REINTEL) Código 90103832012021	Convenio colectivo	CONVENIO 05/07/2024 - 31/12/2027 [BOE nº 239, 03/10/2024 _ Corrección de erros (nome da empresa) no BOE nº 251, 17/10/2024] Artigo 4. Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor o 5 de xullo de 2024 e manterá a súa vixencia ata o día 31 de decembro de 2027. Ao termo da súa vixencia, o presente convenio entenderase automaticamente denunciado e, en tanto non se substitúa por un novo, permanecerá vixente o contido normativo do mesmo.	Artigo 30. Actualización salarial. 1. Durante o período de vixencia do convenio, aplicaranse as seguintes actualizacións salariais: - Ano 2024: aplicarase un incremento do 3 % fixo consolidable sobre a táboa salarial de 2023. A devandita porcentaxe será de aplicación desde o 1 de xaneiro de 2024. - Anos 2025, 2026 e 2027: a partir do 1 de xaneiro de 2025 e durante o resto de anos de vixencia do convenio, é dicir ata o 2027, inclusive, actualizarase a táboa salarial segundo a seguinte fórmula, ligada a dúas variables: · Grao de cumprimento do EBITDA orzado, correspondente ao ano natural inmediatamente anterior ao ano obxecto de actualización (variable «X»); e · Valor da taxa de variación interanual do Índice de Prezos para o Consumo ao peche do ano natural inmediatamente anterior ao ano obxecto de actualización, publicada polo INE (variable «Y»). A porcentaxe de actualización a aplicar sobre a táboa salarial será o resultado de sumar as porcentaxes de actualización que correspondan a X e Y, cun tope máximo de actualización total do 2 %, de conformidade cos seguintes baremos: <table><tr><th>x) Grao de cumprimento do EBITDA orzado para o ano anterior</th><th>(% actualización)</th></tr><tr><td>Maior que 102 %.</td><td>1,2</td></tr><tr><td>Igual ou menor que 102 % e maior que 99 %.</td><td>1</td></tr><tr><td>Igual ou menor que 99 % e maior que 90 %.</td><td>0,8</td></tr><tr><td>Igual ou menor que 90 % e maior que 80 %.</td><td>0,5</td></tr><tr><td>Igual ou menor que 80 %.</td><td>0</td></tr></table> <table><tr><th>e) Taxa de variación interanual IPC do ano anterior</th><th>(% actualización)</th></tr><tr><td>Maior que 2 %.</td><td>0,8</td></tr><tr><td>Igual ou menor que 2 % e maior que 1 %.</td><td>0,6</td></tr><tr><td>Igual ou menor que 1 % e maior que 0,5 %.</td><td>0,4</td></tr><tr><td>Igual ou menor que 0,5 %.</td><td>0,2</td></tr></table> A fórmula actualización salarial regulada neste artigo é o mecanismo mínimo de revisión salarial aplicable na Empresa, o que non impide que esta última poida aplicar mecanismos internos de diferenciación do desempeño individual das persoas empregadas que poidan resultar en retribucións superiores, en cómputo global, ás reguladas no presente convenio colectivo.	x) Grao de cumprimento do EBITDA orzado para o ano anterior	(% actualización)	Maior que 102 %.	1,2	Igual ou menor que 102 % e maior que 99 %.	1	Igual ou menor que 99 % e maior que 90 %.	0,8	Igual ou menor que 90 % e maior que 80 %.	0,5	Igual ou menor que 80 %.	0	e) Taxa de variación interanual IPC do ano anterior	(% actualización)	Maior que 2 %.	0,8	Igual ou menor que 2 % e maior que 1 %.	0,6	Igual ou menor que 1 % e maior que 0,5 %.	0,4	Igual ou menor que 0,5 %.	0,2	Artigo 17. Xornada anual de traballo. A xornada real e efectiva de traballo, en cómputo anual, será común a todas as persoas empregadas na Empresa, polo que cada unha delas, sexa cal for a distribución da mesma polas peculiaridades do seu posto de traballo ou réxime ao que pertenza, efectuará a mesma xornada real e efectiva, que será de 1698 horas anuais. A citada xornada anual distribuirase tendo en conta as circunstancias de cada centro ou lugar de traballo, considerándose, en todos eles, como días inhábiles, o 24 e 31 de decembro. O calendario de referencia de cada ano, sobre o que se realizarán as modificacións que procedan, será o vixente no ano anterior. As modificacións que, no seu caso, procedan, serán negociadas coa representación legal das persoas traballadoras, nos termos que estableza a lexislación vixente. Os réximes especiais (quenda pechada e flexibilidade) rexeranse polas súas propias normas.
x) Grao de cumprimento do EBITDA orzado para o ano anterior	(% actualización)																									
Maior que 102 %.	1,2																									
Igual ou menor que 102 % e maior que 99 %.	1																									
Igual ou menor que 99 % e maior que 90 %.	0,8																									
Igual ou menor que 90 % e maior que 80 %.	0,5																									
Igual ou menor que 80 %.	0																									
e) Taxa de variación interanual IPC do ano anterior	(% actualización)																									
Maior que 2 %.	0,8																									
Igual ou menor que 2 % e maior que 1 %.	0,6																									
Igual ou menor que 1 % e maior que 0,5 %.	0,4																									
Igual ou menor que 0,5 %.	0,2																									

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ROCA CORPORACIÓN EMPRESARIAL, SA y ROCA SANITARIO, SA Código 90014783012004	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2024 (BOE nº 176, 22/07/2024) Modificación do Acordo para a creación dun procedemento de información e consulta transnacional dos/as traballadores/as do grupo de empresas de dimensión comunitaria Roca Corporación Empresarial, SA publicado no BOE nº 249, 15/10/2024 Artigo 3. O convenio iniciará os seus efectos desde o día seguinte ao da súa firma polas dúas representacións negociadoras. Os efectos económicos, no seu caso, quedarán retrotraídos ao 1.º de xaneiro de 2023 para todo o persoal actualmente en cadro de persoal. A duración do convenio establécese ata o 31 de decembro do ano dous mil vinte e catro. Artigo 4. O presente convenio considerarase prorrogado de non mediar denuncia de calquera das partes cun preaviso mínimo dun mes á data da súa extinción e manterá a súa vixencia ata tanto non se logre novo acordo expreso.	Disposición adicional segunda. Incremento salarial para o ano 2024. Todos os conceptos salariais incrementaranse no ano 2024 nunha porcentaxe equivalente ao incremento real do IPC no devandito ano máis 0,20 %. O 0,9 % que supoñen o día adicional de libre disposición e o festivo Roca (tendo en conta que a efectos económicos cada xornada ten un valor de 0,45 %), terán a consideración de incremento salarial para o ano 2024. Dito noutras palabras, dentro do incremento resultante a aplicar para o ano 2024 terase en conta o 0,9 % xa concedido polas dúas xornadas anteriormente descritas. O valor das xornadas en parte ou total, non se deducirá cando o incremento final a aplicar (IPC+0,20 %) sexa inferior ao 0,9 %. Unha vez coñecido o IPC real de 2024, actualizaranse as táboas e liquidaranse as diferenzas que puidesen existir. A dita liquidación realizarase dunha soa vez na nómina de febreiro do ano 2025 de coñecerse os datos relativos ao IPC real do ano 2024, con antelación ao 5 de febreiro de 2025. De coñecerse con posterioridade a esta data, liquidarase na seguinte nómina.	CAPÍTULO V Réxime de traballo. Sección 1.ª Horas de traballo anuais e xornada diaria Artigo 33. Xornada, flexibilidade e xornadas de libre disposición. 1. Convense expresamente que o total de horas anuais de traballo efectivo a partir do ano 2024 é de mil setecentos corenta e tres con setenta e cinco. Os días de traballo efectivo para as distintas modalidades horarias son de 225 para os horarios "A", "B" e "C". En consecuencia a xornada diaria resultante para cada horario, "A", "B" e "C", é de 7 h. 45 minutos. Excepto para o horario "C" os días libres resultantes, distribuiranse ata onde alcance cada horario, en sábados. Para o persoal adscrito ao horario partido establécese flexibilidade horaria dun máximo de ata 30 minutos antes ou despois da hora de entrada e posibilidade de reducir o descanso para comer (duración mínima de 45 minutos), adecuando consecuentemente a hora de saída. En ningún caso a hora de saída do centro de Alcalá de Henares pode ser antes das 16:30, do centro de Diagonal antes das 17:15 horas e do centro de Gavá antes das 16:30 ou as 17:15 horas, segundo o horario de traballo que resulte de aplicación en cada caso. No que respecta a os venres nos que non se presta servizo pola tarde, a aplicación da flexibilidade non poderá comportar en ningún caso a saída antes da hora de saída de referencia. A aplicación da mencionada flexibilidade non comportará en ningún caso a redución da xornada diaria establecida. A Dirección resérvase a posibilidade de limitar de forma proporcionada e motivada a flexibilidade recollida nos parágrafos anteriores, para garantir que os departamentos que dan servizo de atención ao cliente cubran o mesmo. 2. As partes acordan 2 días de libre disposición; é dicir 15,5 horas de libre disposición para as persoas traballadoras, que poderán ser desfrutadas en días completos ou en períodos de 4 e 3,75 horas. Se o seu desfrute é en períodos, este deberá realizarse ao comezo ou á finalización da xornada, sendo obrigatoria a súa presenza no centro de traballo durante o resto de xornada. O desfrute por parte das persoas traballadoras que prestan servizos en xornada de quenda partida poderá ser por horas (4 ou 3,75 horas), ou en fraccións de día (de día completo ou de medios días; de mañá ou de tarde). A Empresa resérvase a posibilidade de denegar as solicitudes de desfrute cando na sección ou departamento en cuestión exista unha coincidencia de solicitudes que impida o normal funcionamento da mesma (máximo 10 % de concesión respecto ao total de persoas traballadoras dispoñibles na sección e quenda, no momento da solicitude). Aqueles horas de libre disposición que non sexan desfrutadas polas persoas traballadoras durante o ano, serán retribuídas conforme a táboas salariais. O devandito abono efectuarase na nómina do mes de febreiro do ano seguinte. Artigo 34. Horario "C". O persoal afectado por este horario desfrutará o seu descanso semanal, así como os días festivos resultantes, entre oficiais e pactados, en cómputo anual, traballando en ciclos alternos de días laborables e días festivos, con turnicidade rotativa de mañá, tarde e noite, ou sen ela, segundo o calendario que se estableza en cada Centro. Estes calendarios establecerán a regra para saldar no propio ano os días traballados que puidesen resultar de máis ou de menos sobre os 225 días pactados. Se a pesar do anterior e por calquera que for a causa resultaran horas de recuperación ao finalizar o ano, a favor ou en contra da persoa traballadora, desprezaranse estas diferenzas por canto o sistema de pago horario resólveas individualmente. Mantéñense as modalidades de horario "C" vixentes en cada Centro de traballo. As posibles modificacións que por razóns xustificadas da produción for preciso adoptar tramítaranse segundo lei. Nos casos en que aínda rexa o 6+2 adoptárase unha nova modalidade de horario "C" que permita reducir ao mínimo posible o número de días libres adicionais, tanto a favor como en contra. Sección 2.ª Establecemento de calendarios e horarios Artigo 35. a) Os calendarios laborais pactaranse cos representantes das persoas traballadoras de cada Centro de Traballo. Caso de desacordo, sempre que o conflito non supere o ámbito autonómico, poderase acudir a unha mediación do Tribunal Laboral de Catalunya se o conflito xorde nun Centro de Traballo da Empresa sito en Cataluña, ou da Inspección de Traballo en Madrid en caso de conflito no Centro de Traballo da Empresa sito na Comunidade de Madrid, dentro do mes de decembro, de solicitalo calquera parte. De non alcanzarse finalmente o pretendido acordo, a Dirección expoñerá o día 2 de xaneiro, en cada Centro de Traballo, o calendario laboral correspondente, conforme ao artigo 34 n.º 6 Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro. Os devanditos calendarios indicarán necesariamente os días laborables, os festivos nacionais, os festivos locais e as quendas xerais de vacacións. b) O establecemento dos horarios máis convenientes é facultativo da Dirección, a cal en cada momento poderá adaptalos ao que aconselle a conxuntura e a mellor marcha da produción, cumprindo sempre os trámites legais. Xunto cos calendarios faranse públicos, así mesmo: os cadros horarios básicos de cada fábrica e sección, e os horarios que puidesen corresponder aos colectivos específicos en función da súa actividade. c) A partir de 2024, establécese un día como festivo Roca. A determinación do seu día de desfrute será obxecto de negociación cos/as representantes das persoas traballadoras de cada centro cando se negocie o calendario laboral. O desfrute do festivo Roca para as persoas traballadoras asignadas a unidades de servizo ao cliente, por exemplo nos almacéns ou servizo técnico, poderá realizarse en día distinto, por necesidades organizativas da Empresa. Artigo 36. Os horarios e quendas aplicables a cada persoa traballadora son os que rexen na sección de destino. Sección 3.ª Descanso en xornada continuada ou seguida Artigo 37. Convense que nas Seccións a unha e dúas quendas, que traballen en xornada continuada ou seguida, o persoal interromperá o traballo para descansar entre quince e trinta minutos segundo o horario de cada Centro. Nas Seccións a tres quendas, a dita interrupción será de quince minutos. Os citados tempos de descanso, que se engadirán á xornada diaria, establecida no artigo 33, non teñen a consideración de tempo efectivo de traballo, nin son computables a efectos de establecer a xornada máxima legal.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
SAINT-GOBAIN ISOVER IBÉRICA, SL Código 90102292012016	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2025 (BOE nº 273, 12/11/2024) Artigo 4. Ámbito Temporal. O presente convenio entrará en vigor en data 1 de xaneiro de 2024 e finalizará o 31 de decembro de 2025. Artigo 5. Denuncia e ultraactividade. Este convenio entenderase prorrogado por períodos dun ano, se non é denunciado por ningunha das partes, cunha antelación mínima de trinta días antes do seu vencemento ou, no seu caso, da finalización de calquera das prórrogas. A denuncia formalizarase por escrito dirixida á outra parte. De non alcanzarse un acordo de renovación do convenio colectivo, este permanecerá vixente a excepción das previsións en materia de incrementos salariais. Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acordase un novo convenio, as partes deberán someterse aos procedementos de mediación regulados no VI Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais (ASAC VI). Artigo 9. Dereito Supletorio. Para evitar baleiros normativos naquelas cuestións non reguladas no presente convenio, ambas as partes acordan, como dereito supletorio, remitirse ao disposto no convenio colectivo de ámbito estatal para as industrias extractivas, industrias do vidro, industrias cerámicas e para as do comercio exclusivista dos mesmos materiais ou no seu defecto ao disposto no Estatuto de Traballadores.	Artigo 42. Incremento salarial. Páctase, para os anos 2024 e 2025 os seguintes incrementos retributivos sobre todos os conceptos salariais detallados no presente artigo: - Ano 2024: Un incremento do 3 % desde o 1 de xaneiro de 2024 e, adicionalmente, para o caso de que, ao finalizar o ano 2024, o IPC real do devandito ano sexa superior ao 1,5 %, incrementaranse todos os conceptos salariais, con carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2024, no diferencial resultante entre o referido 3 % inicialmente aplicado e o IPC real máis un 1,5 % adicional. As cantidades que puidesen corresponder en concepto de atrasos, pola aplicación do IPC real do 2024 aboaranse, dunha soa vez, dentro dos dous meses seguintes ao día en que se coñeza o IPC real de 2024. Todos os conceptos salariais do presente convenio que resultasen aplicables durante o ano 2024 xa se atopan actualizados tendo en conta o incremento do 3 % previsto neste artigo. Neste sentido, para a aplicación do devandito incremento tomouse como base o valor das táboas salariais actualizadas do IV Convenio colectivo de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL. A efectos de facer constar a base utilizada para o devandito cálculo, xúntase a acta de actualización salarial dos conceptos de 2024 como anexo VII do presente convenio. - Ano 2025: Un incremento do 2,5 % desde o 1 de xaneiro de 2025 e, adicionalmente, para o caso de que, ao finalizar o ano 2025, o IPC real do devandito ano sexa superior ao 2 %, incrementaranse todos os conceptos salariais, con carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2025, no diferencial resultante entre o referido 2,5 % inicialmente aplicado e o IPC real máis un 0,5 % adicional. O devandito 0,5 % adicional unicamente será aplicado no caso de que a Empresa alcance unha rendibilidade superior ao 12 %. As cantidades que puidesen corresponder en concepto de atrasos, pola aplicación do IPC real do 2025, aboaranse, dunha soa vez, dentro dos dous meses seguintes ao día en que se coñeza o IPC real de 2025. Tanto o incremento salarial como a aplicación do diferencial conlevarán a revisión e actualización de todos os conceptos actualizables. Neste sentido, os conceptos actualizables serán: - Salario Convenio. - P.G.P. - Gratificacións Extraordinarias (xuíño e Nadal). - Complemento Persoal non Absorbible. - Complemento Persoal de Drive. - Complemento Persoal do Salario Convenio. - Complemento Persoal Absorbible. - Compensación non descanso. - Complemento de traballo nocturno. - Complementos traballo a quenda. - Complemento de traballo en domingos e festivos. - Complemento de traballo en sábados. - Complemento especial tardes e noites do 24 e 31 de decembro. - Complemento especial mañás e tardes do 25 de decembro e 1 de xaneiro. - Factores de indemnización. - Prima de asistencia. - Traballo de diferente nivel profesional. - Vacacións. - Licenzas e permisos. - Indemnización voluntaria enfermidade ou accidente. - Horas extraordinarias. - Vantaxes sociais. - Complemento especial de I.T. - Bolsas. - Bolsa educación especial per.disc (Educación especial). - Seguro de vida. - Seguro de accidentes. - Complemento de axuda formación. Para os conceptos sábados, domingos e festivos, á revisión prevista para eses conceptos, aplicaráselles adicionalmente o establecido no incremento xeral. Artigo 43. Remuneración Variable. Establécese unha retribución variable, para os anos 2024 e 2025 de ata un máximo do 1,5 % aplicable sobre as táboas de remuneracións mínimas garantidas do ano en curso. A remuneración variable a aboar ao persoal determinarase en función da porcentaxe de consecución dos obxectivos fixados anualmente pola Sociedade. Os parámetros de cálculo da retribución variable serán: - 45 %, ligado aos obxectivos definidos pola Compañía Saint-Gobain para Saint Gobain Isover Ibérica, SL, Estes obxectivos virán determinados por parámetros como a rendibilidade, crecemento do negocio ou outros indicadores financeiros, e serán comunicados ao persoal unha vez establecidos, así como a porcentaxe final de consecución. - 5 %, ligado ao obxectivo de Seguridade que defina a Compañía Saint-Gobain para Saint-Gobain Isover Ibérica, SL. Este obxectivo será comunicado ao persoal unha vez establecido, así como a porcentaxe final de consecución. - 50 % en función dos obxectivos establecidos polo/a Manager cuxa priorización serán as liñas estratéxicas definidas polo Policy Deployment ou outras prioridades ou obxectivos do departamento. Nestes obxectivos poderanse incluír algúns de carácter individual ou de carácter colectivo atendendo ao equipo ou departamento do que forme parte o traballador ou traballadora. En aras de dotar de transparencia ao proceso informarse a cada persoa traballadora dos obxectivos establecidos, e no momento da avaliación o grao de consecución dos mesmos. Este obxectivo terá que ser comunicado individualmente antes da finalización do mes abril. A porcentaxe que correspondese aboar faríase efectiva dunha soa vez, no mes de marzo do ano seguinte, para o persoal en alta nese momento e en proporción ao tempo traballado durante o ano anterior.	Artigo 27. Xornada de traballo. A xornada de traballo, para as persoas incluídas no ámbito deste convenio, será de 1704 horas anuais para o ano 2024 e de 1696 horas anuais a partir do ano 2025. As horas de traballo efectivo enténdense de presenza e actividade no lugar de traballo, ben se produxise no centro de traballo ou fóra do mesmo, e tratándose de persoas traballadoras vinculadas á produción provistas da roupa de traballo e as pezas de seguridade, sen que as liñas de produción sexan paradas para efectuar os cambios de quenda. Non serán computados como de traballo efectivo os períodos de vacacións. Para as persoas que traballe a quenda establecerase cada ano o calendario, tomando como base os calendarios tipo ou modelos que se anexas como anexo IV tendo en conta as peculiaridades do centro de traballo e a marcha prevista das instalacións. Os calendarios tipo que se inclúen como anexo a este convenio non presupoñen a modificación dos que actualmente veñen realizando, sendo só un exemplo de distribución de xornada. Artigo 28. Flexibilidade e cambio de calendario. Con obxecto de atender a necesidade de aproximación da produción á realidade do mercado, axustando o volume de produción á realidade cambiante do mesmo, unido á vontade de dar maior estabilidade ao emprego, establécese un marco regulador aplicable en defecto doutros pactos, respectando tanto os acordos existentes actualmente, como os que se poidan alcanzar en cada centro de traballo. En virtude do devandito marco, a Empresa durante a vixencia deste convenio, poderá por necesidades produtivas cambiar as quendas de traballo de entre as establecidas nas modalidades de calendarios "tipos" inicialmente previstos no presente convenio (3, 4 e 4,5 quendas), sen máis limitacións que as de respectar a xornada máxima anual, o descanso legal entre xornadas e as vacacións fixadas, preavisoando para ese efecto ás persoas afectadas polo cambio e á R.S., con quince días de antelación á efectividade do cambio de calendario. En caso de ser necesario aplicar modalidade horaria de 2 quendas ou 5 quendas negociaranse os calendarios tipos coa R.S. En todo caso, o calendario de 4 quendas deberá respectar o ciclo biolóxico de dúas mañás, dúas tardes, dúas noites e dous días de descanso, axustándose a xornada de forma que se descansen polo menos unha fin de semana por cada dous fins de semana traballados. As persoas traballadoras que se lles efectúe un cambio de calendario do inicialmente previsto ao principio de ano, aboaráselles o denominado plus de quenda total, desde o momento no que se produza o citado cambio e, ata que finalice o ano natural. Artigo 29. Modalidades de horario. Respectando o cómputo do número total de horas de traballo efectivo anual, a Dirección de cada centro de traballo, coa R.S., establecerán os horarios nos que se recolla a distribución do número total de horas anuais, tendo en conta as seguintes condicións: - Os calendarios das diversas modalidades de traballo confeccionaranse engadindo ás horas anuais de traballo efectivo os correspondentes 28 días de vacacións para o ano 2024 e 29 días de vacacións para o ano 2025, cuxa equivalencia, aos sos efectos de homoxeneización de cálculo, fíxase en 224 horas para o ano 2024 e 232 horas para o ano 2025. - A distribución irregular da xornada diaria, ao confeccionar os calendarios, non dará lugar a compensación horaria ningunha se ao desfrutar os 28 días de vacacións en 2024 ou 29 días de vacacións en 2025, o total de horas destas fose distinto de 224 horas en 2024, ou 232 horas en 2025. - Ao establecer os devanditos calendarios, salvo para o persoal de quenda total (4,5 ou 5 quendas), fíxaranse os horarios de traballo de forma tal que os días 24 e 31 de decembro non se traballe, sen que isto supoña diminución da xornada anual pactada como de traballo efectivo. 1. Persoal que non traballa a quendas: a. A duración mínima de cada xornada de traballo diaria, de luns a venres, será de sete horas, e a máxima de oito e media, salvo nos centros de traballo que teñan horario flexible, que non poderá exceder o límite legal diario. b. Se a xornada diaria fose continuada, fíxase un período de descanso de 15 minutos, que se desfrutará de forma graduada nas dúas horas e media centrais, xeralmente no lugar onde se desenvolva a actividade. Este descanso terá a consideración de traballo efectivo e non dará lugar a compensación económica ningunha. A xornada continuada non poderá comezar despois das 9:00 horas, nin terminar antes das 14:30 horas. c. Aceptado o principio de fixación de Xornada Continuada, e durante os períodos en que se realice a mesma, a Dirección de cada centro de traballo determinará aqueles servizos nos que excepcionalmente, non se poida realizar tal xornada, informando o Comité de Empresa dos motivos destas excepcións. 2. Persoal que traballe a quendas (Modalidades do artigo 36): a. Continuará prestando servizo en quendas de oito horas diarias de duración, conforme a distribución que resulte dos calendarios de quendas que se acorden. b. Fíxase un descanso de quince minutos, que computará como tempo de traballo efectivo e cuxo desfrute se realizará de forma graduada nas dúas horas e media centrais. Naqueles profesigramas nos que existan relevos que dean descansos periódicos ás persoas titulares destes, os quince minutos consideraranse incluídos nestes descansos periódicos. c. As persoas traballadoras que non desfrute do descanso de quince minutos establecido no punto b), percibirá unha compensación de 3,9600 euros por día de traballo. A Dirección informará á R.S. daquelas persoas afectadas por esta excepción. Procurarase reducir estes casos para que o número de persoas que desfruten o descanso sexa o maior posible. Nestas circunstancias, as persoas traballadoras garantirán a marcha normal e ininterrompida da produción. d. As persoas que traballen a quenda total estarán obrigadas a traballar os días que lle correspondan polo seu calendario de quendas. e. Cando unha persoa a xornada normal pase temporalmente a substituír a outra a quenda, ou viceversa, regularizarse a diferenza de horas de traballo que poida producirse.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
SERVEO SERVICIOS, SAU- Persoas traballadoras adscritas aos servizos de restauración e atención a bordo dos trens e loxística para os trens de transporte ferroviario de viaxeiros Código 90102871012018	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2027 (BOE nº 222, 13/09/2024) Artigo 4. Ámbito Temporal. 1. O presente convenio entrará en vigor a data 1 de xaneiro de 2022. 2. A súa vixencia estenderase desde a súa firma ata o 31 de decembro de 2027. Artigo 5. Prórroga e Denuncia. O presente convenio colectivo entenderase prorrogado de ano en ano, sempre que non se denuncie a súa vixencia por calquera das partes asinantes, con polo menos trinta días de antelación á súa data de finalización. Para que sexa considerada como válida, a denuncia a que fai referencia o parágrafo anterior deberá, en todo caso, efectuarse fidedignamente pola parte denunciante á outra parte coa antelación sinalada.	Artigo 59. Incrementos salariais. Os incrementos salariais para todos os anos de vixencia do convenio e para as persoas traballadoras que estean afectadas polo mesmo serán os seguintes: A. Incremento fixo: a) Ano 2022: 0 %. b) Ano 2023: 3 %. c) Ano 2024: 3 %. d) Ano 2025: 3 %. e) Ano 2026: 3 %. f) Ano 2027: 4 %. B. Ad personam: Acórdase o establecemento dun importe de ata 750 euros brutos anuais ao que chegarían as persoas afectadas como máximo, desde o importe bruto que actualmente veña percibindo pola suma do complemento fixo, complemento de relevo e ad personam, co límite dos 30.800 euros brutos anuais. O importe que resultase aboarse con carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2023. O importe de 750 euros brutos anuais está calculado para o persoal a xornada completa con contrato indefinido establecéndose o importe proporcional á súa xornada para o persoal con contrato a tempo parcial de carácter indefinido. A data na que se determinará quen accede ao ad personam será todo o persoal con contrato indefinido a data 31 de decembro 2024. Ás persoas con algún tipo de redución de xornada, aplicase o importe proporcional sempre que se manteña esa situación de redución, incrementándose no momento no que deixe de tela e regrese á súa xornada contratada. O pago do importe que resulte realizarse de forma prorrateada en 12 pagas. C. Cláusula de revisión salarial. Cláusula de revisión salarial pola que, se unha vez coñecido o IPC real de 2027 se constatase que durante a duración do convenio colectivo, o IPC real acumulado supera o 17 %, a empresa aboará a diferenza ata o límite do 2 %. Este posible importe aplicaríase en táboas con efectos 1 de xaneiro de 2028. D. Incentivo ao persoal de mantemento. Con efectos 1 de xaneiro de 2024 incrementarse de forma asimétrica o ad personam de cada traballador do colectivo de mantemento na cantidade de 150 euros brutos/mes. O incremento realizarse en proporción ao actual CAPH ou complemento de relevo. Só percibirían por tanto o incremento as persoas traballadoras cun CAPH/Complemento de relevo inferior ao mencionado.	No Artigo 60. Xornada de traballo indica: A) Persoal en xeral. A xornada laboral para todas as persoas traballadoras a tempo completo afectadas polo presente convenio colectivo será de 1792 horas de traballo efectivo en cómputo anual, cun máximo de 224 días de traballo efectivo, sen prexuízo do establecido no Real Decreto 1561/95, sobre regulación da xornada de traballo, xornadas especiais e descansos aplicable ao persoal adscrito ao Servizo a bordo, segundo as condicións que se establecerán no apartado correspondente deste capítulo. Para o persoal non afectado pola aplicación do Real Decreto 1561/95, de xornadas especiais, entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas. B) Para o persoal adscrito á Área Funcional de Loxística. Xornadas de traballo SET. Establécense dous posibles tipos de ciclos/quendas a nivel nacional: - Ciclo de 4/2, 4 de traballo e 2 de descanso. - Ciclo 7/5/7/2, 7 de traballo-5 de descanso, 7 de traballo-2 de descanso. Cada centro poderá elixir a quenda de rotación que se implantará, non podendo concorrer dentro do mesmo centro ambos os ciclos. En canto á maneira de optar por un ou outro, deberase comunicar formal e expresamente por parte da representación dos/as traballadores/as do centro de traballo no prazo máximo de 2 meses desde a firma do convenio colectivo. No caso de que transcorrese o período mencionado desde a firma do convenio sen que se adoptase na forma antedita, será a empresa a que comunicará e aplicará o ciclo que entenda pertinente. En caso de traslado, xa sexan definitivos ou temporais, entre centros, o traballador/a trasladado/a aplicaráselle a quenda que exista implantada no centro de destino. Enténdese que a variación da quenda que se escolla ou as inherentes aos traslados que poidan realizarse non supoñerá en ningún caso unha modificación substancial para os efectos do artigo 41 TRET. Os posibles acordos individuais que opoñan excepción a aplicación de calquera dos dous tipos de cuadrantes/quendas aceptadas limitaranse aos que teñen que ver co relativo á concreción horaria ou redución de xornada. Dentro dos días libres mensuais que lle corresponden, a persoa traballadora, con preaviso e antelación de tres meses, poderá determinar a data do desfrute dun deses días ao mes, cun tope máximo de 6 ao ano, concedéndose no seu caso por rigoroso orde de petición. Non poderán coincidir nun mesmo día e base un número de solicitudes superior ao 2 % do cadro de persoal da base, salvo que operativa e organizativamente sexa posible superar esa porcentaxe, nese caso poderanse autorizar un maior número de desfrutes nese día. As concesións realizaranse, no seu caso, por rigoroso orde de petición. C) Especialidades en xornada do persoal adscrito á Área de servizo a bordo: I. Descanso entre xornadas: Para o persoal afectado polo convenio adscrito á área de servizo a bordo o descanso entre xornadas deberá ser, como mínimo, de doce horas en base e de oito horas cando se pernoite fóra de base. Poderase reducir o descanso entre xornadas fóra de base a seis horas en durmidas simples (pernoita cun só traxecto de ida e un só traxecto de volta a base) cando as circulacións da quenda afectada non sexan de duración superior a seis horas, incluíndo a toma e o deixe. Este descanso menor de 8 horas computarase a efectos de xornada como horas de presenza. Exemplo: Nun tren no que o deixe sexan as 23:30 da noite e a toma sexa as 6:30 da mañá do día seguinte computaranse un total de 7 horas de presenza. En calquera caso, a empresa e a RLPT poderán pactar descansos distintos aos establecidos no presente convenio, sempre que se respecten os mínimos definidos no Real Decreto de xornadas especiais. II. Xornada efectiva e tempo de presenza: Para as persoas traballadoras afectadas polo convenio adscritas á área de servizo a bordo, o tempo de traballo efectivo computarase mensualmente, con 163 horas de traballo efectivo. Dada conta da especialidade do traballo na área de servizo a bordo, que motiva a súa inclusión como xornada especial regulada dentro do Real Decreto 1561/95, e por tanto, tamén a aplicación a este persoal do tempo de presenza na súa definición, cómputo e límites legalmente establecidos, os días de traballo ao ano serán 214 para o persoal adscrito á mesma. Considerarase tempo de presenza aquel no que o traballador/a se atope ao dispor do empresario/a sen prestar traballo efectivo, por razóns de espera, expectativas, servizos de garda, viaxes sen servizo, avarías, comidas en ruta ou outras similares. Fixarase, para os afectados/as polo convenio, un máximo de 35 horas de presenza ao mes para aqueles/as traballadores/as que non teñan consolidadas un número superior de horas. Para aqueles/as traballadores/as con máis de 35 horas consolidadas, manterán como límite as horas que teñan acordadas en cada caso, coas condicións que se deriven da aplicación das Disposicións Adicional Terceira e Transitoria Segunda deste convenio. Horas de espera: Son aquelas horas de presenza en que a persoa traballadora se atopa ao dispor da empresa, sen realizar prestación efectiva de servizos, nin podendo ser computadas como descanso. Atendendo a esta concepción e á forma en que vai a realizarse o servizo tendo en conta os períodos de baixa actividade e respectando o estipulado no Estatuto dos Traballadores e no Real Decreto 1561/1995, do 21 de setembro, determinanse as seguintes para as persoas traballadoras afectadas polo convenio: Para o persoal de restauración, cando o intervalo de tempo que o traballador/a permanece a bordo do tren, sen realizar prestación efectiva de servizos, sexa inferior a seis horas, terá a consideración de horas de presenza. Se fose igual ou superior terá a consideración de descanso. O persoal que presta servizos a bordo dos trens dispoñerá, para os efectos de descanso nocturno neles, de cabina reservada, de liteira ou de camarista en trens Talgo, salvo en períodos punta de tráfico nos cales non exista tal dispoñibilidade. Cando esta circunstancia exista o período de descanso non realizado computarase como tempo de presenza. ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
SIEMENS HEALTHCARE, SLU Código 90103602012020	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 79, 30/03/2024) Artigo 3. Ámbito temporal: vixencia. O presente convenio entrará en vigor no momento da súa presentación ao rexistro polas autoridades laborais competentes. Unha vez que se producise a inscrición definitiva, determinadas materias entrarán en vigor na data que se especifique no apartado correspondente. No caso de conceptos económicos que se aboem con efecto anterior á entrada en vigor, os atrasos pagaranse na nómina seguinte desde a presentación a rexistro do texto definitivo do convenio colectivo pola Comisión Negociadora. A duración do convenio será ata o 31 de decembro de 2024. Artigo 4. Prórroga e denuncia. O presente convenio prorrogarase automaticamente de ano en ano se non mediase expresa denuncia do mesmo por calquera das Partes asinantes cunha antelación mínima de 1 mes ao termo da súa vixencia ou de calquera das súas prórrogas. As Partes comprométense a iniciar a negociación do novo convenio unha vez formulada a denuncia, aínda cando este non esgotase a súa vixencia temporal inicial. A denuncia do mesmo, así como a comunicación de promoción da negociación dun novo texto convencional (que incorporará obrigatoriamente a lexitimación do promotor, os ámbitos do convenio e as materias obxecto de negociación), deberán formalizarse simultaneamente por escrito e ser notificadas á outra parte e á Autoridade Laboral, a efectos de rexistro, no prazo anteriormente referido. Se ao finalizar o prazo de vixencia do presente convenio, ou calquera das súas prórrogas, se instase a súa revisión, manterase o réxime establecido polo mesmo ata que as partes afectadas se rexan por un novo convenio. Disposicións adicionais Terceira. Dereito supletorio. En todo o non regulado no presente convenio, e con carácter subsidiario, estarase ao disposto no convenio Colectivo estatal da industria, a tecnoloxía e os servizos do sector do metal ("CEM") vixente en cada momento e no non recollido no mesmo tamén se estará ao recollido nos respectivos convenios colectivos do sector de ámbito provincial que puidesen corresponder, por considerar a Empresa que a actividade preponderante de SHS ten encaixe no ámbito funcional do CEM, o cal dispón, no seu artigo 2, que comprende todas as empresas e traballadores/as que realizan a súa actividade, tanto en procesos de fabricación, elaboración ou transformación, como nos de montaxe, reparación, conservación, mantemento, almacenaxe ou posta en funcionamento de equipos e instalacións industriais, que se relacionen co sector do metal, prevendo expresamente a inclusión de aparellos médicos. Así mesmo, con carácter supletorio serán de aplicación o Estatuto dos Traballadores e demais lexislación laboral vixente aplicable en cada momento.	Artigo 12. Incrementos salariais e cláusula de revisión. 12.1 Incrementos salariais. - Para os anos 2022 e 2023 acórdase un incremento fixo anual do 4 % a aplicar sobre soldos e salarios fixos percibidos por cada empregado/a, con efectos do 1 de xaneiro de cada ano respectivo, sobre valores ao 31 de decembro do ano anterior. Entenderase por soldos e salarios fixos o salario de convenio, plus de empresa, quinquenios e complemento non absorbible. Acórdase ademais realizar un pago único non consolidable de 630 euros brutos por empregado/a a aboar á firma do convenio. Ano 2024: - Para o ano 2024 acórdase un incremento do 2 % sobre o salario fixo ao 31 de decembro de 2023 cun tope máximo do 3 % en función do IPC do ano 2024 (con carácter retroactivo desde 1 xaneiro 2024 e a cobrar na nómina de febreiro de 2025). Entenderase por soldos e salarios fixos o salario de convenio, plus de empresa, quinquenios e complemento non absorbible. - Acórdase un pago único non consolidable por empregado/a proporcional á subida do IPC, cun tope do 1 %, se o IPC fose superior ao 3 %. Tendo o compromiso da Empresa de que na situación que o IPC fose maior do 4 %, negociar outro posible pago único non consolidable ou outra forma de compensación. 12.2 Cláusula de revisión. De maneira excepcional nos anos 2022, 2023 e 2024, o IPC tópose nas porcentaxes indicadas no punto 12.1 Incrementos salariais. Para futuros anos e unha vez que as partes alcanzasen un acordo sobre os incrementos salariais anuais, será de aplicación a Cláusula de revisión de IPC. Así mesmo, en situacións excepcionais que se poidan dar nalgún ano e que así sexan recoñecidas por ambas as partes, as mesmas comprométense a negociar a posibilidade de poñer tope á revisión de IPC a aplicar no ano en cuestión e a buscar alternativas de compensación.	Artigo 18. Xornada laboral. Durante os anos 2022, 2023 e 2024 a xornada anual de traballo será de 1735 horas. Dada a necesidade dunha atención cada vez maior ao cliente e as súas necesidades de horario, establécese a posibilidade de que cando estas situacións se produzan e previa xustificación da devandita necesidade, se abra unha negociación coa RLPT na que, co ánimo de atopar unha solución, se negocien e acorden os criterios para a súa regulamentación e compensación. Debido ás particularidades que teñen cada un dos colectivos que se identificarán no presente artigo, resulta necesario fixar sistemas de xornadas e compensación das mesmas en función de cada colectivo. a) Calendario laboral. Unha vez coñecido o calendario oficial de festas de cada Comunidade Autónoma e festas locais, confeccionarase en cada centro de traballo, de común acordo, un calendario oficial de festas, como, así mesmo, de festas convidas, fixándose o total de tempo a traballar diariamente para obter as horas anuais acordadas. Os calendarios pactados en cada centro de traballo recollerán como non laborables os días 24 e 31 de decembro. A publicación do mesmo realizarase como máximo na última quincena de decembro do ano anterior. Confeccionados os devanditos calendarios, o exceso que resulte sobre a xornada anual establecida consideraranse días de exceso de xornada ou días de libre disposición anuais ao dispor do empregado/a. Os días de exceso de xornada/días de libre disposición terán similar regulación á das vacacións. É compromiso tanto da Empresa como da RLPT, velar polo disfrute íntegro destes días por parte dos/as traballadores/as. Ambas as Partes tomarán as medidas que consideren necesarias en cada momento para identificar, estudar, e xestionar cando proceda, calquera situación excepcional, independentemente da área da Empresa onde ocorra. b) Horario e Flexibilidade horaria. O comezo da xornada de luns a xoves é ás 8 horas e a súa finalización ás 16,55 horas (incluíndo a pausa mínima de comida de 20 minutos, máxima de 60 minutos) manténdose a flexibilidade de entrada entre as 7,30 e as 9,30 horas. Para o Servizo Técnico (CSE's), o comezo da xornada de luns a xoves é ás 8 horas e a súa finalización ás 16,55 horas (incluíndo a pausa mínima de comida de 20 minutos, máxima de 60 minutos) manténdose a flexibilidade de entrada entre as 7,30 e as 9,00 horas. A saída estará en función directa da hora de entrada máis o tempo utilizado por cada empregado/a nas pausas establecidas para inverno (mínimo 20 minutos/máximo 60). c) Xornada intensiva. A xornada intensiva de verán abarcará o período comprendido entre o 15 de xuño ao 14 de setembro ambos inclusive. O comezo da xornada será ás 8 horas e a súa finalización ás 14,45 horas (incluíndo unha pausa mínima de 15 minutos) manténdose a flexibilidade de entrada entre as 7,30 e as 9,30 horas, excepto para o Servizo Técnico (CSE's) que manterá a flexibilidade de entrada entre as 7,30 e as 9,00 horas Igualmente, todos os venres do ano será de aplicación a Xornada intensiva. O anterior enténdese sen prexuízo do/os réxime/s de reténs/gardas previstos no presente convenio para os distintos colectivos. A saída estará en función directa da hora de entrada máis o tempo utilizado nas pausas establecidas para verán (15 minutos).

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
STELLANTIS & YOU ESPAÑA, SAU Código 90103972012021	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2027 (BOE nº 233, 26/09/2024) Artigo 3. Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor para todos os efectos a partir do día 1 de xaneiro de 2024. A vixencia do convenio finalizará o día 31 de decembro de 2027. Artigo 4. Prórroga e denuncia. O presente convenio colectivo será prorrogado tacitamente de ano en ano ata que calquera das partes o denuncie por escrito á outra parte cunha antelación mínima dun mes á data de finalización da vixencia inicial ou da prórroga en curso. Artigo 9. Acordo Marco de Comercio (AMAC) e convenio colectivo estatal da industria, as novas tecnoloxías e os servizos do sector do metal. Na medida en que as normas de estrutura da negociación colectiva vixentes en cada momento o permitan, as partes asinantes do presente convenio Colectivo acordan de forma expresa a súa desvinculación do Acordo Marco de Comercio (AMAC) e do convenio colectivo estatal da industria, as novas tecnoloxías e os servizos do sector do metal a todos os efectos.	Artigo 31. Réxime salarial. 1. O sistema retributivo do presente convenio estará composto por unha retribución fixa e unha retribución variable. A retribución fixa comprenderá o salario convenio e os Complementos salariais que se regulan a continuación. A retribución variable poderá ser xeral ou específica para determinados postos de traballo ou no seu defecto unha prima de carencia de incentivos. 2. Para os anos de vixencia do convenio os incrementos salariais a partir do 1 de xaneiro de cada ano serán os seguintes: - Para o ano 2024, o incremento salarial aplicable será o IPC real do ano anterior + 2 % adicional. - Para o ano 2025, o incremento salarial aplicable será o IPC real do ano anterior + 1,5 % adicional. - Para o ano 2026, o incremento salarial aplicable será o IPC real do ano anterior + 1 % adicional. - Para o ano 2027, o incremento salarial aplicable será o IPC real do ano anterior + 0,5 % adicional. Estes incrementos aplicaranse anualmente sobre as táboas salariais, o complemento individual e o resto de conceptos expresamente revalorizables. Estes incrementos salariais aplicaranse respectando o establecido na disposición transitoria segunda. Disposición transitoria segunda. Réxime salarial. O incremento salarial para o ano 2024 recollido no artigo 31 non será de aplicación naqueles novos centros de traballo nos cales se aplicase un incremento salarial de convenio para o ano 2024 nunha porcentaxe igual ou superior á prevista no presente convenio.	Artigo 25. Xornada de traballo. Estabéllese unha xornada de traballo efectivo en cómputo global e anual de 1760 horas. 1. Poderanse realizar xornadas de traballo inferiores ás indicadas anteriormente, derivadas de contratos a tempo parcial, de conformidade coa normativa legal aplicable en cada momento. 2. A distribución da xornada será a fixada nos calendarios laborais, que serán confeccionados anualmente pola Empresa e publicados no taboleiro de anuncios, previa información e consulta dos/as representantes legais das persoas traballadoras. 3. Sobre o horario de entrada dáse unha marxe de cinco minutos e, por tanto, a chegada durante os mesmos considerárase puntual e dentro do horario. O persoal a tempo completo con horario continuado terá dereito a un descanso de polo menos quince minutos, que será considerado como tempo de traballo efectivo a todos os efectos. Este descanso manterase en caso de realización de xornadas irregulares. Artigo 26. Distribución irregular da xornada. A Empresa poderá distribuír de forma irregular, previa comunicación á representación legal das persoas traballadoras, ata un máximo do 10 % da xornada anual en cada un dos anos de vixencia do convenio, respectando en todo caso os descansos diario e semanal segundo a normativa vixente. No suposto de facer uso desta dispoñibilidade, a xornada diaria non poderá exceder de nove horas, salvo acordo individual coa persoa traballadora ata un máximo de dez horas diarias, e comunicárase á persoa traballadora afectada polo menos con cinco días de antelación á aplicación da medida. Estas horas son consideradas para todos os efectos como horas ordinarias. A compensación das diferenzas, en exceso ou por defecto, entre a xornada realizada e a duración máxima da xornada anual de traballo será esixible segundo o disposto na lexislación vixente. A designación para realizar xornadas irregulares efectuarase de forma rotatoria e equitativa entre as persoas traballadoras que desempeñen postos de traballo equivalentes, tanto en canto ao seu número como en canto ao momento da súa realización. Considerárase como criterios preferentes para a súa realización, a voluntariedade por parte da persoa traballadora e a ausencia de obrigacións familiares suficientemente acreditadas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
SUPERCOR, SA Código 90017052012008	Convenio colectivo	CONVENIO 26/11/2024 - 31/12/2026 (BOE nº 284, 25/11/2024) Artigo 4. Ámbito temporal e denuncia. O convenio colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no BOE, salvo disposición expresa contida no propio convenio, finalizando a súa vixencia o 31 de decembro de 2026, con independencia de que os efectos económicos se producirán a partir do momento da firma do mesmo, do mesmo xeito que calquera outros dos contemplados no convenio con contido obrigacional. Cun mes de antelación á data de finalización da súa vixencia calquera das partes lexitimadas para iso poderá denuncialo sen máis requisito que a obrigación de comunicarllo á outra parte de modo escrito, onde deberán constar as materias e os criterios que se propoñen pola parte denunciante para o novo convenio colectivo que se pretenda negociar, de conformidade co disposto no artigo 89 do Estatuto dos Traballadores. Finalizada a vixencia natural e unha vez denunciado, o convenio prorrogarase anualmente ata que se alcance un acordo de convenio que o substitúa.	No Artigo 27. Salario Base de Grupo indica: I. O salario base de grupo, que remunera a xornada anual de traballo efectivo establecida no presente convenio, con data de efectos do 1 de xaneiro de 2024 será o seguinte: ... Salario hora: ... II. A retribución para as persoas traballadoras en prácticas será do 60 e 75 % do salario correspondente ao Grupo Profesional que se trate, durante o primeiro e segundo ano de vixencia do contrato, respectivamente. III. O salario definido neste artigo retribúe tanto as pagas extraordinarias como as vacacións. IV. Incrementos salariais: As táboas vixentes establecidas no apartado I do presente artigo (e no seu caso tamén o «Salario Base Persoal» e o «Complemento ao salario» que viñesen percibindo as persoas traballadoras) incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro do 2025 na seguinte porcentaxe: 3 %.; e con efectos do 1 de xaneiro de 2026 na seguinte porcentaxe: 2 %.	Artigo 15. Xornada e Descanso Semanal. I. Xornada. A xornada máxima anual de traballo efectivo queda establecida en 1784 horas de luns a domingo. En ningún caso, para alcanzar as xornadas máximas anuais previstas nos parágrafos anteriores, poderán contabilizarse períodos que non sexan de traballo efectivo. As retribucións fixadas neste convenio colectivo por unidade de tempo están fixadas en razón á xornada máxima anual. II. A xornada poderá distribuírse regular ou irregularmente e ao longo do ano e calquera día da semana, tendo en conta a maior intensidade na actividade comercial en determinados días da semana ou períodos do ano, podendo ampliarse o número de horas ordinarias diarias, respectando en todo caso o descanso entre xornadas. Neste sentido aquelas persoas traballadoras que presten servizos durante todos os días da semana cos descansos legal ou convencionalmente establecidos terán dereito a non prestar servizos, máis do 50 % dos domingos e festivos de apertura comercial. En calquera dos casos anteriores, e con independencia da porcentaxe máxima, as partes establecen a obrigatoriedade de prestar servizos un mínimo de 8 domingos e festivos de apertura comercial. Esta limitación non será de aplicación a aquelas persoas traballadoras contratadas para prestar servizos tres días ou menos de media semana dentro do cómputo anual. III. A planificación da xornada realizarase con carácter cuadrimestral, facéndose entrega a cada persoa traballadora dos cuadrantes horarios con especificación dos horarios individuais, con quince días de antelación ao comezo do cuadrimestre correspondente. A distribución da xornada e do descanso das persoas traballadoras adecuarase ao sistema de aplicación no establecemento comercial no que preste efectivamente os seus servizos en cada momento a persoa traballadora: a) Establecementos Comerciais con réxime de apertura a práctica totalidade do ano e horario diario de apertura igual ou superior a catorce horas. Nos establecementos comerciais nos que exista un réxime de apertura da práctica totalidade dos días do ano e o horario diario de apertura sexa igual ou superior a 14 horas, sen prexuízo do disposto no apartado II do presente artigo, a distribución diaria da xornada anual pactada realizarase a cada traballador/a, de forma que as xornadas traballadas non excedan de 224 días dentro do ano natural. A acumulación do tempo de descanso a que fai referencia o artigo 6.º do Real Decreto 1561/1995, será planificado de maneira que, xunto aos demais descansos legalmente de aplicación, se desfrute semanalmente en dous días consecutivos. A planificación farase de luns a domingo, ambos inclusive, e organizarase no seu caso en quendas rotativas. A planificación do descanso, para as persoas traballadoras con xornada de traballo distribuída ao longo de todos os días da semana realizarase de forma que coincida con domingo unha vez ao mes. Este sistema de traballo aplicarase proporcionalmente ao tempo de permanencia da persoa traballadora naqueles centros que teñan estas características. b) Resto de establecementos comerciais con horarios diarios de apertura inferior a catorce horas. A persoa traballadora ten dereito a día e medio de descanso semanal de maneira ininterrompida. De conformidade co artigo 6 do Real Decreto 1561/1995 o descanso do medio día semanal poderá separase do día completo e acumularse para o seu desfrute en períodos de ata catro semanas. Garántese que a acumulación do tempo de descanso a que fai referencia o artigo 6.º do Real Decreto 1561/1995 será planificado de maneira que, xunto aos demais descansos legalmente observables, se desfrute de dous días á semana en ciclos de catro semanas. A planificación do descanso, para as persoas traballadoras con xornada de traballo distribuída ao longo de todos os días da semana, realizarase de forma tal que estes/as empregados/as disfruten anualmente como mínimo de cinco sábados unidos a domingos e de cinco domingos unidos a luns. Só cando se preste servizos nun réxime de aperturas veneralizadas ao longo de todo o ano estes descansos de calidade serán distribuídos de forma diferente, de modo tal que o persoal disfrute de 2 sábados unidos a domingo, 3 sábados unidos a domingo e unidos a luns e 5 domingos unidos a luns. Cando o tempo de traballo diario non supere as catro horas, a xornada diaria de traballo deberá prestarse de forma continuada. Este sistema de traballo aplicarase proporcionalmente ao tempo de permanencia da persoa traballadora naqueles centros que teñan estas características. IV. Da xornada anual contratada, de conformidade co disposto no artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores, e unha vez xa distribuída, poderase dispoñer do 10 % da xornada prevista legalmente. A distribución de tales horas deberá respectar os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na Lei, dando coñecemento á persoa traballadora cun preaviso mínimo de sete días, do día e a hora da prestación de traballo. V. Efectuada a planificación da xornada, a empresa poderaa variar por causas organizativas imprevisibles (ausencias non previstas doutras persoas traballadoras e atrasos ou adelantos en subministracións) que serán de obrigatoria execución. A comunicación do cambio efectuarase no mesmo momento no que a empresa coñeza a existencia do imprevisto, sen prexuízo da lexislación vixente, e darase conta á representación legal das persoas traballadoras. A suma destas horas e as contempladas no punto anterior non poderán exceder anualmente da porcentaxe contida no artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores. VI. Nos casos en que se autoricen ou modifiquen os días ou horarios de apertura comerciais con posterioridade á formulación da distribución periódica correspondente, os cambios de planificación relacionados cos mesmas comunicaranse á persoa traballadora cos maior antelación posible. VII. A empresa, para os efectos de ter un control o seguimento adecuado da perda descoñecida, dispoñerá a realización de inventarios quedando facultada para variar o horario de traballo e prolongar a xornada o tempo suficiente que será de obrigado cumprimento segundo o costume, periodicidade e co modo de pagamento implantado na empresa. As traballadoras embarazadas e as gardas legais estarán exentas de realizar unha xornada superior á normal ou de variar o seu horario para a execución de inventarios. Igualmente, terán carácter obrigatorio a realización das horas de traballo precisas fóra do horario normal para reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como en caso de risco de perda de materias primas. VIII. A verificación e control da execución da xornada anual efectuarase con carácter individual, nos tres meses seguintes á finalización do período de distribución da xornada anual. Os excesos no tempo de prestación efectiva de traballo, compensaranse mediante descanso a razón dunha hora de descanso por cada hora que exceda da xornada anual efectiva. Tal compensación non poderá coincidir cos períodos punta de produción ou actividade do centro de traballo e concentrarase de ser posible, salvo pacto en contrario, en días completos. IX. Cando, por calquera causa, superasen a xornada máxima anual, a suma das horas traballadas efectivamente e aquelas planificadas de traballo nas que a obrigación de traballar estivo legalmente suspendida, mantendo o dereito a retribución da empresa, ben ao seu cargo, ou en pago delegado da Seguridade Social, as horas de exceso que resultaren transcorrido o período antes referido, compensaranse á persoa traballadora en proporción ao tempo efectivamente traballado, como horas ordinarias ou en tempo libre equivalente. X. As persoas traballadoras encadradas no Grupo de Mandos flexibilizarán o seu horario de forma que, respectando o máximo establecido no artigo anterior, poidan modificar os seus tempos de traballo e descanso atendendo aos ciclos e necesidades específicos do posto ou coordinándose con outras persoas traballadoras da súa mesma responsabilidade na área ou división, sempre que quede garantida unha correcta atención aos obxectivos do posto.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
TELEFÓNICA DE ESPAÑA, SAU, TELEFÓNICA MÓVILES ESPAÑA, SAU, y TELEFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES, SAU (III Convenio colectivo de empresas vinculadas) Código 90100303012015	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2026 (BOE nº 52, 28/02/2024) Artigo 3. Vixencia. Este acordo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2024, salvo naquelas materias para as que no seu articulado se estableza outro prazo de vixencia, e finalizará o día 31 de decembro de 2026, salvo que a Comisión Paritaria de Negociación Permanente prevista neste convenio, acorde expresamente a prórroga do seu contido. A negociación do devandito acordo de prórroga deberá levarse a cabo no seo da referida Comisión durante o ano 2026, sen que o termo final da súa vixencia poida superar, en tal suposto, o día 31 de decembro de 2027. O Acordo así adoptado cumprirá seguidamente os mesmos requisitos de rexistro e publicación previstos legalmente no artigo 90 do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores. De non alcanzarse un acordo sobre a prórroga do presente convenio, entenderase automaticamente denunciado con efectos do 1 de xaneiro de 2027. En caso de non alcanzarse un acordo para a prórroga negociarase un novo convenio coas previsións establecidas legalmente.	Artigo 14. Revisións salariais. Ano 2024: Para o ano 2024 garántese un incremento da masa salarial teórica global do 1,5 % que terá carácter consolidable. Os soldos e salarios base para as distintas Empresas incluídas no ámbito de aplicación deste convenio serán as que se acheguen na Comisión de Interpretación e Vixilancia unha vez se produza a revisión conforme á cláusula de garantía salarial recollida na Prórroga do II CEV aplicable ao exercicio 2023. Adicionalmente para o referido ano, no mes de outubro, aboarase unha cantidade de 300 euros, a todas as persoas traballadoras incluídas dentro do ámbito do convenio, que estivesen dadas de alta a data 1 de xaneiro de 2024. A aquelas persoas traballadoras que permanecesen en activo unha parte do ano e quen realizase xornada reducida acreditaráselles a parte proporcional correspondente. Desa cantidade, 150 euros incorporaranse aos soldos base ao 31 de decembro de 2024, formando parte da masa salarial no ano 2024 a efectos de cálculo para a revisión salarial do ano seguinte. Ano 2025: Para o ano 2025 garántese un incremento da masa salarial teórica global do 1,5 % que terá carácter consolidable. Adicionalmente para o referido ano, no mes de outubro, aboarase unha cantidade de 300 euros, a todas as persoas traballadoras incluídas dentro do ámbito do convenio, que estivesen dadas de alta a data 1 de xaneiro de 2025. A aquelas persoas traballadoras que permanecesen en activo unha parte do ano e quen realizase xornada reducida acreditaráselles a parte proporcional correspondente. Desa cantidade, 150 euros incorporaranse aos soldos base ao 31 de decembro de 2025, formando parte da masa salarial no exercicio 2025 a efectos de cálculo para a revisión salarial do ano seguinte. Ano 2026: Para o ano 2026 garántese un incremento da masa salarial teórica global do 1,5 % que terá carácter consolidable. Igualmente aboarase un Plus de convenio por importe de 300 euros non consolidables que se aboará no mes de outubro de 2026 a todos os empregados/as incluídos/as dentro do ámbito do convenio, que estivesen dados/as de alta a data 1 de xaneiro de 2026 e permanecesen en activo todo o ano. A aqueles empregados/as que permanecesen en activo unha parte do ano e quen realizase xornada reducida acreditaráselles a parte proporcional correspondente. Desa cantidade, 150 euros incorporaranse aos soldos base ao 31 de decembro de 2026, formando parte da masa salarial no exercicio 2026 a efectos de cálculo para a revisión salarial do ano seguinte. Se a data 31 de decembro de 2026, o IPC real acumulado do período 2024 a 2026 (ambos incluídos), fora superior aos incrementos pactados da masa salarial global para ese período, ambas as partes comprométense a revisar, sen que en ningún caso proceda o aboamento de atrasos polo feito de que o IPC real fose superior ao incremento pactado da masa salarial teórica global para ese período, as táboas salariais con efectos do 1 de xaneiro de 2027, e todo iso para garantir que non se produza perda do poder adquisitivo neste período. Antigüidade: O valor dos bensios que se devindiquen continuará sendo o 2,4 % do soldo base no nivel do posto profesional correspondente. Resto de conceptos económicos: A partir de 1 de xaneiro de 2024 os restantes conceptos económicos incluídos no presente convenio terán os valores que figuran no anexo I. O devandito anexo comprende os conceptos económicos que se aplican ás tres Empresas. Os restantes conceptos económicos que se aplican exclusivamente a algunha delas con carácter transitorio ata a súa homoxeneización terán os valores establecidos no presente convenio e son de aplicación nos termos indicados nas disposicións que os contemplan. Estes conceptos manterán os mesmos valores que teñen na actualidade e non experimentarán variación durante a vixencia do convenio.	No Artigo 73. Xornada indica: - A xornada laboral durante a vixencia do presente convenio colectivo, diminuirá progresivamente desde as 37,5 horas semanais vixentes ao principio do ano 2024, ata as 36 horas semanais que poderían fixarse para o ano 2026 para todas as persoas traballadoras vinculadas ás tres xurídicas e todo iso considerando un contexto xeral, de produtividade individual, resultados de Compañía, ao tempo de traballo e absentismo. A redución progresiva da xornada semanal de traballo e o modo concretarase durante o primeiro semestre do ano 2024 na Comisión de Ordenación de Tempo de Traballo. O resultado dos traballos da Comisión realizarase suxeito ao cumprimento dalgunhas premisas necesarias e aplicarase polos tramos que se refiren a continuación. As premisas serán, a ordenación dos horarios de entrada e saída tendo en conta que calquera redución da xornada aplicarase os venres, a necesaria análise en materia de quendas, prolongacións de xornada e a necesaria revisión das Horas Extraordinarias contempladas no presente convenio. A aplicación da redución farase por tramos suxeito ao cumprimento das consideracións anteriores: Primeiro Tramo desde o 1 de xullo de 2024: Redución da xornada semanal en 30 minutos, pasando así a xornada semanal a 37 horas. Segundo tramo desde o 1 de xaneiro de 2025: Redución da xornada semanal de 30 minutos, pasando así a xornada semanal a 36,5 horas. Terceiro tramo desde o 1 de xaneiro de 2026: Redución da xornada semanal de 30 minutos, pasando así a xornada semanal a 36 horas. As propostas resultantes desta Comisión serán obxecto de debate, negociación e, no seu caso, acordo no seo da Comisión Paritaria de Negociación Permanente naquelas materias que supoñan a modificación do presente convenio. En relación coa referencia á achega individual, actualmente, dispónse do modelo denominado “Conversacións para crecer”, que permite coñecer a evolución do desenvolvemento profesional das persoas traballadoras e o grao de achega de valor que este ten na compañía. Este modelo que será o que se aplique inicialmente, pode ser susceptible de evolución a outros sistemas que poidan ir adaptándose no tempo e que permita dunha maneira máis áxil e eficaz unha fixación de obxectivos posibilitando así a adopción de políticas e medidas necesarias segundo os resultados da contribución individual de cada persoa. Este proceso, terá carácter anual, sen prexuízo do seguimento que se estableza en cada momento, actualmente semestral, e a súa evolución fundamentarase no seguimento periódico e un proceso anual de avaliación da actividade. A Comisión de Ordenación de Recursos fará un seguimento periódico da produtividade xeral da Compañía e indicadores de produtividade individual para velar pola correcta implantación da xornada na Empresa. - A xornada laboral será con carácter xeral de 37 horas e 30 minutos semanais para todos os Grupos Profesionais. Nos réximes de traballo a quendas o cómputo da xornada será semanal de 37 horas e 30 minutos. Con todo, a xornada diaria de traballo de 7:30 horas, ou superior, que se realice en quenda de noite, reducirase en 30 minutos diarios. En caso de xornada partida, a distribución da xornada será de 38 horas semanais no inverno e 35 horas no verán, para as persoas traballadoras non que estean suxeitos a quendas ou a horarios específicos relacionados coa súa actividade nos termos previstos neste capítulo. A duración da xornada establecida respectarase en cómputo semanal ou en períodos superiores, sempre que estes non excedan do ano natural e así se conveu. 1. Oficinas: ... 2. Áreas comerciais e de atención ao cliente. ... 3. Resto de áreas. ... Artigo 75. Descanso intermedio durante a xornada. O descanso intermedio de xornada será de 15 minutos. Durante os descansos regulamentarios en xornadas continuadas, a persoa traballadora poderá ausentarse do seu posto de traballo. Os referidos descansos consideraranse incluídos dentro da xornada laboral. As persoas traballadoras que traballen xornada partida desfrutarán o descanso regulamentario no primeiro período. Este descanso terá a consideración de traballo efectivo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
TELEINFORMATICA Y COMUNICACIONES SAU - TELYCO- Código 90004952011986	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2026 (BOE nº 148, 19/06/2024) Artigo 6. Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2024, con independencia da data da súa publicación no BOE e terá vixencia ata o 31 de decembro de 2026. Todos os aspectos económicos pactados para o ano 2024, terán carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2024 salvo aquelas materias para as que se estableza outro prazo de vixencia e finalización. A Comisión de Negociación Permanente, no segundo semestre de 2026, poderá acordar expresamente a prórroga do seu contido sen que o termo final da súa vixencia poida superar, en tal suposto, o 31 de decembro de 2027. O acordo así adoptado cumprirá seguidamente os mesmos requisitos de rexistro e publicación previstos legalmente no Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores. De non alcanzarse un acordo sobre a prórroga do presente convenio, entenderase automaticamente denunciado con efectos do 1 de xaneiro de 2027.	Artigo 71. Aspectos económicos. Para o ano 2024 garántese un incremento en táboas salariais do 3,5 %. Para o ano 2025 garántese un incremento a táboas salariais do 3 %. Para o ano 2026 garántese un incremento a táboas salariais do 3 %. Anéxanse táboas salariais no anexo 1 do convenio.	Artigo 19. Xornada. 1. A xornada do persoal dedicado á actividade comercial tanto en puntos de venda como na denominada venda directa, así como a do persoal dedicado ás actividades de soporte integrado e axentes tramitadores será de 1740 anuais horas en cómputo bimestral, regularizándose os excesos e defectos no bimestre inmediatamente seguinte a razón de 1:1, sen que en ningún caso poida superarse o máximo de nove horas diarias ordinarias. 2. Para o resto de persoal, a xornada será de 37 horas semanais, axustándose no seu caso os horarios correspondentes aos establecidos no artigo 20. Artigo 24. Descanso durante a xornada laboral e descansos semanais. A) Descanso durante a xornada laboral. As persoas traballadoras suxeitas a réxime de quendas (persoal en puntos de venda e soporte e tramitación) que realicen xornada continuada nos termos fixados no artigo 34.4 ET, dispoñerán dun descanso de 30 minutos que computará como tempo efectivo de traballo. Así mesmo, todo o persoal, con regulación de xornada semanal, dispoñerá dun descanso de 30 minutos que computará como tempo efectivo de traballo. B) Descanso semanal. 1. Todo o persoal adscrito aos puntos de venda terá dereito a un descanso semanal mínimo de día e medio ininterrompido, tendo dereito como mínimo a un sábado completo ao mes. O descanso semanal poderase acumular excepcionalmente cando as circunstancias organizativas do centro de traballo o requiran para garantir a súa apertura ao público ou ben de mutuo acordo entre o traballador ou traballadora e a empresa, informándose á Comisión de Ordenación do Tempo de Traballo dos supostos que se produzan. No caso das persoas traballadoras adscritas ao servizo de soporte integral de atención contarán con dous días de libranza semanal, coincidindo como mínimo, unha vez ao mes, en sábado e domingo. 2. O resto de persoal, terá un descanso semanal de dous días.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
T-SYSTEMS ITC IBERIA, SAU Código 90103362012019	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (BOE nº 273, 12/11/2024) Artigo 4. Ámbito temporal. As partes asinaron este convenio o día 15 de xullo de 2024. Este convenio entrará en vigor ao día seguinte da firma, con independencia da data de publicación no "Boletín Oficial do Estado". Os efectos económicos deste convenio retrotraeranse ao día 1 de xaneiro de 2023, a excepción daqueles conceptos retributivos respecto aos que se estableza outra vixencia diferente. A vixencia deste convenio finalizará o 31 de decembro de 2026. No caso de que exista un convenio colectivo previo que teña prioridade aplicativa conforme ao previsto no artigo 84.1 do Estatuto dos Traballadores, este convenio aplicárase á finalización da vixencia pactada naquel. En todo caso, este convenio aplicárase ás materias previstas no apartado 2 do artigo 84 do Estatuto dos Traballadores. Artigo 5. Denuncia. Este convenio poderase denunciar polas partes lexitimadas de conformidade co artigo 87 do Estatuto dos Traballadores dentro do período dos 3 meses anteriores á data de terminación da súa vixencia. Unha vez denunciado constituirase unha nova comisión negociadora de conformidade co previsto nos artigos 88 e 89 do Estatuto dos Traballadores. Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio sen que se acordase un novo, as partes someteranse ao procedemento de mediación legalmente establecido para tentar liquidar de maneira efectiva as discrepancias existentes. Así mesmo, unha vez denunciado e ata que non se acordase un novo, este convenio manterá a súa vixencia, salvo polo que se refire a aqueles artigos que teñen un período de aplicación definido. No caso de que non medie denuncia expresa de ningunha das partes lexitimadas, este convenio prorrogárase de ano en ano nos mesmos termos e condicións que o último ano de vixencia. Artigo 9. Prelación de normas. A prestación do traballo entre a Empresa e os seus empregados/as rexerase polo establecido neste convenio desde o momento da súa entrada en vigor. En todo o non estipulado expresamente no mesmo estarase ao disposto no XVIII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnoloxías da información e de estudos de mercado e da opinión pública (código de convenio n.º 99001355011983, BOE n.º 177 do 26 de xullo de 2023) ou convenio que lle substitúa, e no seu defecto, ás disposicións legais de ámbito xeral.	No Artigo 45. Incremento e revisión salarial indica: 45.1 Salario base convenio e complementos salariais. O incremento salarial aplicable para a vixencia temporal deste convenio é o seguinte: - Incremento salarial fixo anual do 4 % con efectos do 1 de xaneiro do 2023. Este incremento do 4 % ten carácter de consolidable e aplicárase ao salario base de convenio (salario grupo e salario función/nivel) establecido nas táboas do 2022 e tamén se aplicará aos seguintes complementos salariais: complemento de aplicación base, complemento de aplicación anterior, complemento diferencia salarios base convenio, complemento de antigüidade anterior, complemento de antigüidade convenio, complemento de antigüidade trienio en transición, complemento compensación compra ticket restaurant e complemento conversión bonus. - Incremento salarial fixo anual do 3 % con efectos do 1 de xaneiro do 2024. Este incremento do 3 % para o 2024 ten carácter consolidable e aplicárase ao salario base de convenio (salario grupo e salario función/nivel) establecido nas táboas do 2023 e tamén se aplicará aos seguintes complementos salariais: complemento de aplicación base, complemento de aplicación anterior, complemento diferencia salarios base convenio, complemento persoal anterior, complemento persoal convenio, complemento de antigüidade anterior, complemento de antigüidade convenio, complemento de antigüidade trienio en transición, complemento compensación compra ticket restaurant e complemento conversión bonus. Finalizado o 2024, se o IPC interanual de decembro de 2024 fose superior ao 3 %, aplicárase o incremento diferencial de ata un máximo do 1 %, con efecto do 1 de xaneiro de 2025, sobre os mesmos conceptos expostos no parágrafo anterior. - Incremento salarial fixo anual do 3 % con efectos do 1 de xaneiro do 2025. Este incremento do 3 % para o 2025 ten carácter consolidable e aplicárase aos mesmos conceptos salariais xa incrementados no 2024. Finalizado o 2025, se o IPC interanual de decembro de 2025 fose superior a 3 %, aplicárase o incremento diferencial de ata un máximo do 1 %, con efecto do 1 de xaneiro de 2026, sobre os mesmos conceptos que no 2024. - Incremento salarial fixo anual do 2 % con efectos do 1 de xaneiro do 2026. Este incremento do 2 % para o 2026 ten carácter consolidable e aplicárase aos mesmos conceptos salariais xa incrementados no 2025. Finalizado o 2026, se o IPC interanual de decembro de 2026 fose superior a 2 %, aplicárase o incremento diferencial de ata un máximo do 1 %, con efecto do 1 de xaneiro de 2027 sobre os mesmos conceptos que no 2025. Con carácter xeral, os incrementos pactados neste artigo compensáranse dos conceptos «a conta convenio» que percíbese calquera persoa traballadora. 45.2 Pluses salariais. ... 45.3 Complementos extrasalariais. ... 45.4 Gardas e intervencións planificadas. ... 45.5 Compensación por traballo a distancia. A compensación percibida pola prestación de servizos en réxime de traballo a distancia actualízase anualmente da seguinte maneira: Para o 2024: 8 %. Para o 2025: 3 %. Para o 2026: 2 %. En todo caso, para aqueles conceptos devindicados antes da data de firma deste convenio, non se pagarán diferenzas retroactivas. Os importes por ano recóllense no anexo IV. Disposición transitoria primeira. Salario mínimo de T-Systems. Acórdase que, a partir da firma deste convenio, non haberá ningunha persoa traballadora cuxa retribución total non alcance o salario mínimo interprofesional (en diante, SMI) previsto para cada ano máis un 5 %. Disposición transitoria quinta. Harmonización salarial. Acórdase implementar unha harmonización e homoxeneización salarial en virtude da cal, unha vez estudadas as diferentes casuísticas existentes no persoal e en aras a contribuír á igualdade salarial entre postos de traballo equivalentes, establécese a posibilidade de aplicar as seguintes regras: a) Para as persoas traballadoras cuxa retribución fixa bruta anual supere 6 veces o SMI fixado para cada ano, os incrementos previstos para os anos de vixencia deste convenio aplicáranse sobre o salario grupo, o salario función nivel, o complemento diferencia salario base convenio, o complemento de aplicación base, o complemento de antigüidade anterior, o complemento antigüidade trienio en transición e o complemento antigüidade convenio. b) Para as persoas traballadoras cuxa contratación se produciu durante o ano 2023 e cuxo salario pactado de incorporación fose superior ás táboas salariais deste convenio para o devandito ano, poderase compensar e absorber do Complemento voluntario de Empresa unicamente o incremento do ano 2023. Este mecanismo de compensación e absorción aplicárase, en primeiro lugar, sobre o concepto "a conta convenio".	Artigo 16. Xornada laboral. 16.1 Xornada ordinaria anual. Establécese a seguinte xornada ordinaria anual de traballo a realizar polas persoas traballadoras: Unha xornada ordinaria xeral de 1760 horas anuais de traballo efectivo. Para os anos 2023, 2024, 2025 e 2026 exclusivamente, establécese unha xornada complementaria que se corresponderá á diferenza entre o previsto no convenio sectorial e este convenio (40 horas anuais en 2023 e 2024) para os supostos en que sexan necesarias para a realización única e exclusivamente de intervencións de garda e intervencións planificadas, compensadas do mesmo xeito que estas, de acordo co artigo 44 deste convenio. Estas horas complementarias (que non teñen carácter de horas extraordinarias) serán de carácter voluntario para as persoas traballadoras, estando dentro dos límites legais en canto ao número de horas da xornada ordinaria anual de traballo. Esta xornada ordinaria xeral anual enténdese sen prexuízo da posibilidade de distribución irregular da xornada. Sen prexuízo do anterior, manteranse as xornadas anuais inferiores que veñan desfrutando determinadas persoas traballadoras en virtude de acordos alcanzados a título individual ou colectivo, aínda que poderá acordarse coa Empresa a conxerencia da devandita xornada anual ás 1760 horas de xornada ordinaria efectiva anual, en aplicación do contemplado no último parágrafo do artigo 8 deste convenio. No seu caso, a diferenza anual entre os días laborais do centro de traballo ou lugar de prestación de servizos (xornada industrial) e os días da xornada anual individual ordinaria (con carácter xeral 1760 horas ao ano salvo persoas traballadoras con xornadas inferiores), será o exceso da xornada ordinaria anual e denomínase "Tempo de libre disposición", computándose en horas, de acordo coa xornada horaria diaria individual. Este tempo de libre disposición determinarase cando se elabore o calendario laboral de cada ano e desfrutárase na forma (días ou horas) acordadas coa persoa responsable inmediata da persoa traballadora tendo en conta as necesidades do servizo. Este tempo débese desfrutar dentro do ano laboral de pagamento e en ningún caso se compensará economicamente. O cálculo do tempo de libre disposición para cada centro de traballo e ano efectuarase da seguinte forma, partindo do calendario laboral anual definitivo: Con carácter xeral, partírase da xornada ordinaria xeral anual, que é de 1760 horas, e transformárase en días laborais a razón de 8 horas diarias laborais, o que dá 220 días laborais ao ano. Partindo do calendario laboral anual, e tendo en conta a disposición dos días festivos e fins de semana do ano correspondentes, contabilizaranse o número de días laborais mes a mes e o total do ano. Destes días laborais por ano descontáranse os días de vacacións anuais e a xornada ordinaria xeral anual en días (220), e o resultado en días será o tempo de libre disposición que corresponderá a ese ano. Se se multiplica o resultado en días por 8 horas diarias obteremos o devandito tempo expresado en horas. En casos de persoas traballadoras pertencentes a determinados colectivos que teñan condicións diferentes (art. 8 deste convenio), as mesmas teranse en conta á hora de determinar o tempo de libre disposición, se fose o caso. 16.2 Xornada ordinaria diaria e semanal. Con carácter xeral, a xornada ordinaria diaria de traballo a tempo completo terá unha duración de 8 horas e realizarase de luns a venres, segundo o calendario específico pactado. O tempo de traballo computárase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo. No caso de postos de traballo móbiles, non situados física e permanentemente nun centro de traballo, que requiren desprazamentos para o desenvolvemento da actividade laboral, dentro das 8 horas de traballo efectivo diario contempláranse os tempos empregados en realizar os desprazamentos necesarios para o desenvolvemento da mesma. A duración máxima da xornada ordinaria semanal de traballo será a indicada no artigo 34.1 do Estatuto dos Traballadores. As persoas traballadoras que presten servizos a xornada completa partida dispoñerán de 1 hora para comer, tendo en conta os horarios de prestación de servizos e o cumprimento da xornada semanal e anual. No caso de que o servizo o permita e previo acordo entre a persoa traballadora e a Empresa, a interrupción para comer poderá ser de 30 minutos, acordándose tamén como se compensarán os 30 minutos restantes dentro da mesma semana. No caso de que o servizo o permita e previo acordo entre a persoa traballadora e a Empresa, a persoa traballadora poderá estender a súa xornada ata 30 minutos ao día de luns a xoves para poder traballar ata 2 horas menos o venres. Sen prexuízo do exposto anteriormente, a xornada mínima dos venres será do 75 % da xornada que efectúe cada persoa traballadora. O tempo da comida non será retribuído nin terá a consideración de tempo de traballo efectivo. Dentro do horario de traballo, todo o persoal dispoñerá dunha pausa continuada de 20 minutos. O devandito descanso ten a consideración de tempo de traballo efectivo. Así mesmo, no caso de que o servizo o permita e previo acordo entre a persoa traballadora e a Empresa, entre o 15 de xuño e o 15 de setembro a persoa traballadora poderá realizar a súa xornada de traballo de forma continuada, isto é, poderá traballar 8 horas diarias de luns a venres sen pausa para comer en horario de 7h a 15h ou de 8h a 16h. Neste caso, a persoa traballadora dispoñerá da pausa continuada de 20 minutos prevista neste mesmo artigo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
UNEDISA COMUNICACIONES, S.L Código 90100452012011	Convenio colectivo	CONVENIO 2023-2025 (BOE nº 148, 19/06/2024) Artigo 5. Duración e vixencia. A vixencia deste convenio colectivo irá desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2025, con independencia da data en que, unha vez homologado pola autoridade laboral, sexa publicado oficialmente. Os efectos do presente convenio colectivo serán os que se expliciten no seu articulado e en caso de non especificarse entenderase que os seus efectos estenderanse desde a data da firma. Artigo 6. Denuncia e prórroga. 1. A denuncia do convenio colectivo deberase realizar mediante notificación escrita e fidedigna, preavisando cunha antelación mínima de 1 mes á data da súa expiración. Así mesmo, será requisito constitutivo da denuncia comunicar simultaneamente a mesma á autoridade laboral. 2. As partes lexitimadas para preavisar a denuncia do convenio colectivo, ou para ser notificadas do devandito preaviso, serán as mesmas que estean lexitimadas para negociar un novo convenio colectivo co mesmo ámbito de aplicación, segundo o establecido no artigo 87.2 e 3 do Estatuto dos Traballadores. 3. En caso de non mediar denuncia de ningunha das partes nestes termos, o presente convenio colectivo prorrogarase de ano en ano, do 1 de xaneiro ao 31 de decembro. 4. Simultaneamente ao acto da denuncia, xa sexa realizada pola representación dos traballadores/as ou da empresa, deberá comunicarse tamén a promoción da negociación do novo convenio colectivo, expresando na devandita comunicación escrita a lexitimación para negociar, o ámbito do convenio colectivo e as materias obxecto da negociación. 5. Unha vez denunciado o convenio colectivo e concluída a duración pactada ou prorrogada, estarase ao que se dispoña na normativa legal vixente en cada momento.	Artigo 31. Retribucións económicas. As retribucións económicas, xa en metálico, xa en especie, que perciban os/as traballadores/as como consecuencia da súa prestación de traballo serán de natureza salarial se veñen retribuír especificamente o desempeño efectivo do seu traballo, ou de natureza extrasalarial se con elas se retribúen outros conceptos non vinculados directamente á prestación profesional, pero concorrentes coa súa prestación de traballo. Artigo 36. Integración das táboas salariais. As táboas salariais anuais do anexo 1 constitúen a totalidade da percepción anual por salario base e integran, por tanto, as doce pagas ordinarias máis as tres extraordinarias aquí acordadas. No Artigo 36 bis. Gratificación extraordinaria 2023 e retribución variable 2024 e 2025 indica: Ano 2023. Aboarase unha gratificación que ten a súa causa no incremento dos prezos ao consumo que se produciron durante o ano 2022 e anteriores anos, por un importe de 800 euros brutos, para os salarios inferiores a 30.000 euros brutos anuais e unha gratificación de 400 euros brutos para os salarios entre 30.001 euros brutos anuais e 50.000 euros brutos anuais. Excluíranse as incorporacións dos anos 2022 e 2023, as persoas traballadoras con salarios superiores a 50.000 euros brutos anuais e o persoal adscrito ao grupo 0. As cantidades indicadas aboaranse polo concepto de gratificación extraordinaria 2023. As persoas que perciben a mencionada gratificación extraordinaria 2023 de 800 euros brutos consolidarán o importe de 700 euros brutos. As persoas que perciben a mencionada gratificación extraordinaria 2023 de 400 euros brutos consolidarán o importe de 400 euros brutos. Exclúense da consolidación os empregados/as con cambios de nivel salarial por aplicación do convenio colectivo que se produzan nos anos 2024 e 2025 e as persoas que tivesen un incremento salarial en 2022 e 2023 (exceptuando os cambios de nivel salarial de convenio colectivo). Anos 2024 e 2025. Nos anos 2024 e 2025 as persoas traballadoras poderán ter dereito a percibir unha retribución variable cuxos obxectivos se definirán polas partes que negociaron este convenio colectivo en cada un dos anos. Definíranse os obxectivos para a retribución variable de empresa que substituirá á actual retribución variable de grupo. Cada ano definiránse os diferentes obxectivos e, no caso de que non haxa acordo entre as partes, o obxectivo será o EBITDA menos investimentos do orzamento do grupo. As partes do sistema de retribución variable que son de grupo suprimíranse do modelo. No caso de que non houberse acordo entre as partes, o sistema de retribución variable será o seguinte: O presente sistema de retribución variable baséase no cumprimento do obxectivo de negocio orzado. Opera por fases, distinguíndose unha primeira fase que ten como referencia o cumprimento do devandito obxectivo. E unha segunda fase que se activa, só no caso de alcanzar un sobrecumprimento do obxectivo. A. Fase 1. Cumprimento do obxectivo. a) O obxectivo a cumprir é o orzado para cada ano, non máis tarde do primeiro trimestre, a nivel de Grupo mercantil Unidad Editorial. b) O obxectivo de negocio é o aprobado anualmente polo Consello de Administración de Unidad Editorial, sendo o seu indicador o EBITDA operativo de Unidad Editorial (EBITDA do Grupo mercantil Unidad Editorial, sen os gastos e ingresos non recorrentes), menos os investimentos previstos (CAPEX). c) A escala de cumprimento actívase a partir da consecución do 80 % do obxectivo anual orzado, xerando unha retribución equivalente ao 0,65 % da masa salarial do persoal adscrito ao presente convenio colectivo, segundo o seguinte escalado: ...	Artigo 25. Xornada laboral. A xornada de traballo anual será 1620 horas, sendo que a xornada laboral semanal ascenderá a trinta e seis (36) horas. A xornada ordinaria non poderá exceder de nove horas diarias, respectando o descanso mínimo de doce horas establecido no artigo 34 do Estatuto dos Traballadores entre o final dunha xornada e o inicio da seguinte. Por razóns xustificadas poderase desfrutar doutro tipo de xornada (intensiva, reducida, etcétera) ou dunha distribución irregular das horas semanais, previa autorización da dirección da empresa. A súa aplicación deberá contar co visto e prace do afectado/a. Os traballadores/as afectados/as polo presente convenio colectivo, con carácter xeral, terán un descanso semanal de dous días consecutivos, acumulable por períodos de ata catorce días. Artigo 26. Horarios. Todo o persoal incluído no ámbito do presente convenio colectivo deberá someterse aos sistemas de control de asistencia que a dirección da empresa, en cada momento, estime máis adecuados. Cada membro da empresa terá asignado un horario básico, que é aquel en que normalmente presta os seus servizos e que non poderá exceder de 36 horas semanais, en cómputo cuatrimestral. Os/as responsables de cada unha das áreas das que se compón Unedisa Comunicaciones, SL, atendendo sempre ás instrucións dadas pola dirección da empresa e respectando os termos do presente convenio colectivo, distribuirán a sinalización de horarios, repartición de tarefas, controis de asistencia e libranzas, respectando a igualdade de condicións para todos/as os/as traballadores/as dentro de cada departamento. A organización da empresa debe informar dos horarios e quendas cunha antelación mínima de quince días salvo que por razóns obxectivas tivese que cambiarse os horarios, nese caso a empresa deberá informar dos devanditos cambios cunha antelación mínima de 5 días.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia – Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
UPTA ESPAÑA (UNIÓN DE PROFESIONALES Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS DE ESPAÑA) Código 90104502012024	Convenio colectivo	CONVENIO 01/03/2023 - 31/12/2026 (BOE nº 23, 26/01/2024) Acordo de modificación do Convenio (<i>Artigo 19. Complemento salarial por mobilidade territorial</i>) publicado no BOE nº 99, 23/04/2024 Táboas salariais definitivas para 2023 e iniciais para 2024 no BOE nº 76, 27/03/2024 Artigo 4. Ámbito temporal. A duración deste convenio establécese por tres anos e dez meses, desde o 1 de marzo de 2023 ata o 31 de decembro de 2026, entrando en vigor o día seguinte da súa firma e con efectos retroactivos desde o día 1 de marzo de 2023. Artigo 5. Denuncia do convenio e prórroga. O presente convenio poderá ser denunciado, por calquera das partes lexitimadas para iso, cunha antelación mínima de dous meses á data do vencemento deste ou de prórroga en curso, nos termos que establece o vixente Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores. Denunciado o presente convenio e ata que se asine outro posterior, manterase en vigor o seu contido íntegro, en tanto non inicie a súa vixencia o convenio que o substitúa. En caso de non ser denunciado validamente polas partes, entenderase prorrogado automaticamente por períodos anuais sucesivos na súa parte normativa e económica.	Na Acta de acordo das Táboas salariais definitivas para 2023 e iniciais para 2024 publicada no BOE nº 76, 27/03/2024 indican: ...Unha vez debatidos os puntos anteriormente relacionados, por unanimidade adóptanse os seguintes acordos: Primeiro. Visto que a taxa de variación anual do Índice de Prezos ao Consumo para 2023, publicada polo INE o pasado 12 de xaneiro de 2024, quedou situada no 3,1 %, e resultando esta porcentaxe inferior ao incremento inicial pactado para 2023 no artigo 16.3 do convenio (un 4 %), as partes constatan que non procede revisar a táboa económica para 2023, que mantén os mesmos importes, e que a partir de agora terán a consideración de importes definitivos do punto 1 da táboa económica para o devandito ano 2023, que se anexa como anexo I á presente acta. Segundo. Aplicar un 3 % de incremento aos importes definitivos do punto 1 da táboa económica de 2023, establecidos no punto anterior, de maneira que os valores resultantes deste incremento serán considerados como importes iniciais do punto 1 da táboa económica para 2024, que se anexa como anexo II á presente acta, con efectos 1 de xaneiro de 2024. Terceiro. Aplicar un 3 % de incremento ao importe do complemento salarial por mobilidade territorial de 2023, que estaba establecido en 2.000 euros brutos anuais, de maneira que para o exercicio 2024 o devandito complemento queda fixado na cantidade de 2.060 euros brutos anuais. Estes importes anéxanse nos correspondentes anexos I e II coas táboas económicas. ... Artigo 16. Principios xerais en materia salarial. Incrementos salariais. 1. Os salarios, axudas de custo e suplidos establecidos no presente convenio colectivo teñen o carácter de mínimos, podendo pactarse melloras retributivas por calquera concepto entre a entidade e as persoas traballadoras. 2. Os incrementos salariais pactados neste convenio colectivo non son compensables nin absorbibles coas melloras que por calquera concepto viñese xa concedendo a entidade. 3. As táboas salariais iniciais para o ano 2023, son as que se establecen no Punto 1 da Táboa económica para 2023 que figuran no anexo I. Finalizado 2023, se o IPC interanual xeral de decembro de 2023 fose superior ao 4 %, aplicarase como cláusula de revisión salarial un incremento adicional máximo do 1 %, con efectos do 1 de xaneiro de 2023. 4. A subida salarial inicial para o ano 2024 establécese no 3 %. Finalizado 2024, se o IPC interanual xeral de decembro de 2024 fose superior ao 3 %, aplicarase como cláusula de revisión salarial un incremento adicional máximo do 1 %, con efectos do 1 de xaneiro de 2024. 5. A subida salarial inicial para o ano 2025 establécese no 3 %. Finalizado 2025, se o IPC interanual xeral de decembro de 2025 fose superior ao 3 %, aplicarase como cláusula de revisión salarial un incremento adicional máximo do 1 %, con efectos do 1 de xaneiro de 2025. 6. A subida salarial inicial para o ano 2026 establécese no 3 %. Finalizado 2026, se o IPC interanual xeral de decembro de 2025 fose superior ao 3 %, aplicarase como cláusula de revisión salarial un incremento adicional máximo do 1 %, con efectos do 1 de xaneiro de 2026. 7. Para proceder á revisión salarial de cada un dos exercicios pactados, unha vez coñecido o IPC interanual xeral resultante ao 31 de decembro de cada ano, tras a súa correspondente publicación polo Instituto Nacional de Estatística, a Comisión Paritaria reunirase antes do 15 de febreiro posterior para: A) Determinar o importe definitivo da táboa económica do ano obxecto de revisión. Para iso, calcularase a diferenza existente entre a taxa de variación anual resultante do IPC xeral do devandito ano e a porcentaxe de subida salarial inicial que foi aplicado á táboa para ese mesmo ano. Caso de que a diferenza entre ambos os valores sexa positiva, aplicarase aos importes iniciais do Punto 1 da Táboa económica do exercicio obxecto de revisión, o incremento adicional que proceda tendo en conta o tope máximo que se pactara. Caso contrario, manteranse os mesmos importes. En calquera dos dous casos, os valores resultantes consideraranse importes definitivos do Punto 1 da Táboa económica para o devandito ano. A revisión salarial producida, terá efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro do ano correspondente. B) Posteriormente, pasarase a determinar a táboa salarial inicial para o novo ano. Para iso, aplicarase aos importes definitivos do Punto 1 da Táboa económica calculada no paso anterior, a porcentaxe de subida salarial inicial que veña recollido para ese ano nos puntos 4, 5 ou 6 deste artigo. Os valores resultantes, consideraranse os importes iniciais do Punto 1 da Táboa económica para ese ano. C) Finalmente, realizaranse cantas xestións sexan necesarias para publicar no BOE as novas táboas económicas (revisada definitiva, e inicial do novo ano). 8. Se a persoa traballadora recibe remuneración económica no cumprimento do deber ou desempeño de cargo público, descontarase o importe da mesma do salario a que tivese dereito na entidade.	Artigo 9. Xornada. A xornada normal de traballo, para todo o persoal comprendido neste convenio, será de trinta e seis horas semanais de traballo efectivo, fixándose unha xornada anual de 1704 horas de traballo efectivo. No último mes de cada ano, negociarase o calendario laboral para o ano seguinte, mediante acordo entre a empresa e a representación legal das persoas traballadoras. O devandito calendario deberá incluír as festas locais e os días non laborables retribuídos asimilados a vacacións, así como a fixación dos horarios. As partes negociadoras procurarán elaborar o calendario tendo en conta a conciliación da vida laboral coa familiar e persoal. Anualmente, no calendario determinarase tamén o tempo no que se aplicará o Réxime de Xornada Intensiva de 32,50 horas semanais de luns a venres, dentro do período comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro, debendo abarcar, como mínimo dous meses completos de xornada intensiva e axustarase o resto do ano a xornada semanal ata completar o cómputo anual de horas, o que será posto en coñecemento das persoas traballadoras mediante a entrega ás mesmas do calendario laboral, como máximo, no mes de marzo. Durante os días hábiles de traballo da Semana Santa e das feiras ou festas patronais aplicarase tamén o Réxime de Xornada Intensiva anteriormente indicado. Con independencia do previsto nos parágrafos anteriores, UPTA poderá establecer, mediante acordo coa representación legal das persoas traballadoras ou coas propias persoas traballadoras cando non exista RLPT na entidade, a aplicación dunha "Xornada Irregular" durante o ano, segundo necesidades que deberán ser debidamente acreditadas. Para iso, a empresa iniciará un período de consultas non inferior a quince días coa comunicación formal das súas propostas razoadas. O acordo que, no seu caso, se alcance, deberá incorporar os tempos da distribución irregular levada a cabo e as formas de recuperación ou compensación horaria dos mesmos, podendo realizarse xornadas de ata un máximo de dez horas diarias de maneira excepcional, pactando os horarios concretos coas persoas traballadoras, a condición de que en cómputo anual non se superen as horas fixadas no primeiro parágrafo deste artigo, e respectando sempre os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na lei. A persoa traballadora afectada deberá coñecer cun preaviso mínimo de cinco días o día e a hora de inicio da prestación de traballo resultante daquela. As diferenzas de horas xeradas pola aplicación da distribución irregular da xornada compensaranse nos catro meses seguintes á realización, e en calquera caso antes do 31 de xaneiro do ano seguinte. A empresa terá que aboar as axudas de custo que correspondan se a aplicación da distribución irregular da xornada comporta a necesidade de ter que comer ou cear. Non se poderá estar afectado/a máis de seis meses naturais ao ano nesta situación, aínda que estes non sexan completos e a distribución irregular non será de aplicación, salvo pacto en contrario, a aquelas persoas traballadoras con redución de xornada por garda legal, embarazo ou en período de lactación, persoas con diversidade funcional ou persoas con enfermidade grave, acreditada documentalmente. As persoas traballadoras terán dereito a tres tardes libres e retribuídas, coincidentes coas dos días 23 e 30 de decembro, e 5 de xaneiro. No caso de que algún destes días coincida con sábado, domingo ou festivo, desfrutarse a tarde laborable inmediatamente anterior que sexa laborable.