

GALICIA. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS 2023

A CORUÑA - SECTOR. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
Axencias Marítimas e Aduaneiras, Empresas Estibadoras Portuarias e Comisionistas de Tránsito <i>Código 15001615011981</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2020 - 2025 (BOP nº 77, 24/04/2023) Artigo 3.- Ámbito temporal e denuncia do convenio O presente convenio colectivo entrará en vigor na data da súa firma, con todo será de aplicación para todos os efectos, xurídicos e económicos, desde o 01 de xaneiro do 2020, finalizando a súa vixencia o 31 de decembro do 2025. Entenderase prorrogado anualmente se ao 31 de decembro do 2025, calquera das partes asinantes do mesmo non o denunciase con polo menos 1 mes de antelación á data do seu vencemento. A parte que promova a negociación deberá notificar a denuncia por escrito á outra parte, de conformidade co E.T. A fin de evitar baleiro normativo, denunciado o convenio e ata non se logre acordo expreso, perderán vixencia as súas cláusulas obrigacionais, manténdose as normativas ata a firma do convenio que o substitúa.	Artigo 26.- Incrementos económicos Para os CINCO anos de vixencia do presente convenio, os incrementos económicos para cada un dos anos (xa incorporados nas táboas salariais que se insiren nos Anexos deste convenio) serán os seguintes: · Ano 2020: 0% · Ano 2021: 4,5% · Ano 2022: 4,5% · Ano 2023: 4,5% · Ano 2024: 4,5% · Ano 2025: 3% Os incrementos explicitados aplicaranse sobre todos os conceptos retributivos salariais establecidos neste convenio Os atrasos xerados no período 2020-2023, ambos os dous incluídos, aboaranse antes do 31 de maio do 2023	Artigo 10.- Xornada A xornada laboral será de 40 horas semanais de luns a venres, para todos os traballadores As partes comprométese a seguir negociando para implantar unha xornada laboral máis flexible. Xornada de verán. -O persoal de servizos administrativos terá unha xornada continuada de sete horas diarias desde o 10 de xuño ao 20 de setembro, ambos inclusive.
CARPINTERÍA E EBANISTERÍA <i>Código 15000805011982</i>	Revisión Salarial	CONVENIO 2020 - 2025 (BOP nº 215, 14/11/2022) Calendario laboral 2022 no BOP nº 57, 24/03/2022 Acordo Comisión Paritaria (Táboas salariais 2023, vixencia Plus de quendas e Cadro licenzas retribuídas) publicado no BOP nº 85, 05/05/2023 ARTIGO 3. VIXENCIA E DURACIÓN Este Convenio négociase ao abeiro do Convenio Sectorial da Madeira e ten vixencia de seis anos (01/01/20 a 31/12/25), que servirá como norma complementaria no que nel non estea previsto (Resolución da Dirección Xeral de Traballo de 2/11/2012, BOE de 27/11/2012). Non obstante o anterior, e en evitación do baleiro normativo que noutro caso se produciría, unha vez terminada a súa vixencia inicial, ou a de calquera das súas prórrogas, continuará sendo de aplicación na súa totalidade o contido normativo mentres non se asine outro que o substitúa. ARTIGO 5. DENUNCIA E PRÓRROGA A denuncia do presente convenio é automática ao vencemento do mesmo, neste caso a 31/12/2025. Non obstante a Comisión Negociadora do Convenio poderá constituírse con tres meses de antelación ao vencemento do prazo de vixencia antes sinalado.	No ARTIGO 4. INCREMENTO SALARIAL E CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL indica: Os incrementos pactados no presente Convenio Colectivo sectorial estatal serán absorbidos polos pactados neste convenio colectivo, ao ser unha materia reservada ao mesmo. Páctase os seguintes incrementos salariais: - Para o ano 2021 o incremento será do 3,1% sobre as táboas do ano 2020 (BOP Núm. 214, do 15/12/2020) - Para o ano 2022 o incremento será do 3,5% sobre as táboas do ano 2021. - Para o ano 2023 o incremento será do 3,5% sobre as táboas do ano 2012. - Para o ano 2024 o incremento será do 3% sobre as táboas do ano 2023. - Para o ano 2025 o incremento será do 3,4% sobre as táboas do ano 2024. Cláusula de revisión salarial Ao obxecto de garantir o poder adquisitivo do persoal, en xaneiro do ano 2026, unha vez se coñeza o IPC real do mes de decembro do ano 2025, calcularase a suma dos IPC reais dos anos 2022 a 2025 e os incrementos salariais realmente percibidos nese período (isto é un incremento 13,4% para o período 2022 a 2025). En caso de que a diferenza fose positiva para a persoa traballadora, actualizarase as táboas salariais con ese diferencial, garantindo así o poder adquisitivo. Neste suposto aboaranse atrasos desde o 1 de xaneiro do 2025 coa diferenza anterior, co tope do 3%. Todas as persoas traballadoras que viñeran cobrando o plus consolidado xerado o 1 de xaneiro do 2020, o abeiro do art.4 do convenio colectivo vixente no 2020, como actualizable, non compensable e non absorbible, garantíndose así que non terán perda de poder adquisitivo. ...	ARTIGO 20. XORNADA DE TRABALLO A duración da xornada anual de traballo efectivo en todos os ámbitos do presente Convenio Colectivo será para cada ano de vixencia do mesmo de 1.752 horas anuais, coas limitacións establecidas no artigo 46 do Convenio Estatal da Madeira. A Comisión Mixta do Convenio elaborará anualmente un Calendario Laboral Xeral, unha vez coñecidas as festividades do ámbito estatal, autonómico e local onde se establecerán os días laborábeis e os días festivos de carácter nacional, autonómico e os propios do convenio que con motivo da aplicación da xornada anual se establezan. Non obstante o anterior, as empresas afectadas polo presente convenio poderán elaborar os seus propios calendarios laborais establecendo uns días de compensación de exceso de xornada distintos ao calendario establecido pola Comisión Mixta, que deberán publicar antes do 1 de xaneiro de cada ano. Os días de compensación de exceso de xornada poderán modificarse por razóns de carácter produtivo ou por acumulación de tarefas, preavisando cunha antelación mínima de 7 días naturais de antelación e sinalando os días de substitución, dentro do mesmo período anual. Para o ano 2023 o Calendario Laboral Xeral é o que figura no Anexo I. ARTIGO 21. XORNADA SEMANAL A xornada semanal con carácter xeral será de 40 horas. As empresas, previo acordo coa representación das persoas traballadoras, poderán establecer xornadas semanais distintas, coas limitacións establecidas no artigo 47 do Convenio Estatal da Madeira.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN <i>Código 15000295011982</i>	Revisión Salarial	CONVENIO 2022-2025 (BOP nº 206, 31/10/2022) Táboas salariais 2023 publicadas no BOP nº 79, 26/04/2023 Artigo 2. Vixencia A duración do presente convenio será de catro anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro do ano 2025. Entrará en vigor o día da súa firma, aínda que os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2022, nos conceptos especificados no art. 28. O presente convenio colectivo prorrogárase tacitamente de ano en ano, independentemente da súa denuncia, mentres non se chegue a un acordo entre as partes sobre un novo convenio. Se tras dar inicio a negociación dun novo convenio transcorrese o prazo máximo de negociación, sen alcanzar un acordo, adquirese o compromiso de acudir aos mecanismos de mediación do AGA para chegar a un acordo. Artigo 3. Denuncia e os seus efectos A denuncia do convenio entenderase validamente efectuada por calquera das partes sempre que medie comunicación por escrito á outra parte antes do 31 agosto do 2025. Producida a denuncia do convenio, nos termos establecidos no parágrafo primeiro, as partes comprométense a constituír a comisión negociadora antes do 30 de setembro do 2025, e a iniciar a negociación efectiva inmediatamente. Disposición Transitoria. Normas supletorias Consideraranse normas supletorias deste convenio as de carácter xeral, o "Acordo para a Substitución da Ordenanza de Comercio" asinado o 6 de marzo de 1996 pola Confederación Española de Comercio e os Sindicatos CC.OO. e UGT (segundo resolución do 21/marzo/1996, da dirección Xeral de Traballo; BOE número 86, do 9/abril/1996), o acordo Marco de Comercio así como os regulamentos de réxime interior daquelas empresas que o teñan en vigor, máis todo o que en materia laboral teña plena vixencia, e non vaia en contra do pactado neste convenio colectivo.	Na acta de acordo das táboas salariais 2023 indican: Iniciada a reunión e para dar cumprimento ao art. 28 do Convenio Colectivo vixente, procédese ao cálculo da revisión salarial correspondente ao ano 2022, unha vez publicado o IPC do ano 2022. Ambas as partes mostran a conformidade e aceptación e adóptanse por unanimidade os seguintes acordos: Manifestan a súa plena conformidade ao documento anexo que conteñen as táboas do ano 2023 que se aproban e se asinan por todos os comparecentes. E sendo as 18.45 horas da data anteriormente sinalada, levántase a presente acta da cal, eu como Secretario, dou fe. ... Artigo 28. Condicións económicas Durante a vixencia do presente convenio establécese o seguinte incremento salarial aplicable sobre o salario base de cada nivel profesional: Para obter as táboas salariais do ano 2022 pátense das táboas do ano 2021 incrementándose nun 5% Para obter as táboas salariais de 2023 procederase aos seguintes cálculos: · En xaneiro de 2023, se IPC real do ano 2022 é superior ao 5%, aplicarase ás táboas salariais do ano 2022 a diferenza entre o IPC real e o 5% co tope do 2,5%, sen efectos retroactivos. · A este resultado aplicaráselle o incremento dun 4%. Para obter as táboas salariais de 2024 procederase aos seguintes cálculos: · En xaneiro de 2024, se IPC real do ano 2023 é superior ao 4%, aplicarase ás táboas salariais do ano 2023 a diferenza entre o IPC real e o 4% co tope do 2%, sen efectos retroactivos. · A este resultado aplicaráselle o incremento dun 3%. Para obter as táboas salariais de 2025 procederase aos seguintes cálculos: En xaneiro de 2025, se IPC real do ano 2024 é superior ao 3%, aplicarase ás táboas salariais do ano 2024 a diferenza entre o IPC real e o 3% co tope do 1%, sen efectos retroactivos. A este resultado aplicaráselle o incremento dun 3%. En xaneiro do ano 2026, se IPC real do ano 2025 é superior ao 3%, aplicarase ás táboas salariais do ano 2025 a diferenza entre o IPC real e o 3% co tope do 1%, sen efectos retroactivos. Ao comezo de cada ano, cando se coñeza o dato do IPC real, reunírase canto antes a Comisión Paritaria deste Convenio para aprobar as táboas salariais definitivas que rexerán o ano en curso. Este incremento será de aplicación tamén ao plus de transporte e axuda escolar. Recóllese como Anexo II a táboa salarial do ano 2022.	Artigo 13. Xornada de traballo A xornada máxima de traballo para o ano 2022 queda establecida en 1.812 horas, sendo desde o ano 2023 de 1.792 horas. Se como consecuencia dalgunha norma de carácter xeral e rango superior se decretase a redución da xornada, reducirase, nos termos que estableza a dita norma, a xornada establecida no presente convenio. Así mesmo, establécese o peche dos establecementos comerciais ás 20 horas, os días 24 e 31 de decembro. Con carácter xeral, reitérase a obrigaón que incumbe ás empresas de confeccionar anualmente un calendario laboral de acordo coa lexislación vixente e expoñelo de maneira visible en cada centro de traballo. Respectando o número de horas anuais de traballo convidas, así como os períodos mínimos de descanso diario ou semanal, cada empresa poderá realizar unha distribución irregular de xornada en períodos de catro meses. En cada período cuadrimestral a distribución semanal poderá superar as 40 horas de traballo, co límite de 9 horas diarias. O exceso de horas traballadas compensarase nos períodos de menor traballo. Antes do inicio de cada período de distribución irregular de xornada, que como mínimo deberá comprender un período de catro meses, publicarase o calendario correspondente ao devandito período. Esta publicación realizarase como mínimo con 15 días de antelación ao comezo do devandito período. En tendas cun horario de apertura continuo, o 70% das persoas traballadoras cun réxime de xornada completa, terán xornada continua. Fins de semana de calidade Todas as persoas traballadoras gozarán desde o ano 2023 de tres fins de semana de calidade, entendéndose por fin de semana de calidade librar o sábado, un en cada cuadrimestre, quedando excluído para o desfrute o mes de decembro de cada ano.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
COMERCIO VARIO DA PROVINCIA DA CORUÑA Código 15003955012002	Convenio colectivo	CONVENIO 2020 - 2025 (BOP nº 117, 21/06/2023) Artigo 2.-Vixencia e duración. O presente Convenio entrará en vigor, para todos os efectos, desde a data de publicación, e a súa duración será ata o 31 de decembro de 2025. Con todo, os efectos económicos aplicaranse, nos termos recolleitos neste convenio, desde o 1 de xaneiro de 2020. Unha vez finalizada a súa vixencia, e en tanto se negocia un novo convenio colectivo, este permanecerá ultravixente mentres non sexa substituído por outro. Calquera das partes poderá denunciar o convenio con, polo menos, un mes de antelación ao termo da súa vixencia mediante as formalidades previstas no artigo 89 do Estatuto dos Traballadores. No caso de falta de denuncia, o convenio prorrogarase de ano en ano, incrementándose as táboas salariais no IPC real do ano anterior.	ARTIGO 28.-SALARIO E GARANTÍAS SALARIAIS. O Salario Base será o que figure nas Táboas Salariais, Anexo I deste Convenio. Os incrementos salariais serán os seguintes: Ano 2021: incremento 4%, a efecto de táboas salariais para cálculo do incremento do ano seguinte, non xerando ningún tipo de atrasos. Ano 2022: incremento 3,5% Ano 2023: incremento 4% Ano 2024: incremento 3% Ano 2025: incremento 3% No caso de que o IPC real ao finalizar os anos 2023, 2024 e 2025, superasen, respectivamente, os incrementos salariais pactados para cada un deles, incrementaranse as táboas salariais, o plus de permanencia e o plus de transporte, de cara ao ano seguinte, sen ningún tipo de atrasos, e coa limitación dun punto sobre o incremento salarial pactado cada un dos anos.	ARTIGO 4.-XORNADA DE TRABALLO. A) Para Comercio téxtil acórdase o seguinte: A xornada máxima de traballo queda establecida en 40 horas semanais de media en Cómputo anual. Se como consecuencia dalgunha norma de carácter xeral e rango superior se decretase a redución de xornada, reducirase, nos termos que estableza a dita norma, a xornada establecida no presente convenio. Respectando o número de horas anuais de traballo convidas, cada empresa poderá realizar distribucións irregulares de xornada, respectando o número máximo diario de nove horas e o descanso semanal dominical dun día. De acordo co establecido no artigo 6 do R.D. 1561/1995, sobre xornadas especiais de traballo, permítese a acumulación do medio día de descanso semanal previsto no apartado 1 do artigo 37 do Estatuto dos traballadores, por períodos de ata catro semanas, ou a súa separación respecto do correspondente ao día completo para o seu disfrute noutro día da semana. No caso de que a xornada sexa superior a 6 horas continuadas, os traballadores/as desfrutarán dun tempo de descanso de 15 minutos, que se considerará de traballo efectivo. O número de horas anuais de traballo efectivo será dun máximo de 1.790 horas. Desde o ano 2024 cada empresa garantirá que as persoas traballadoras gocen de descanso polo menos 6 sábados ao ano (excluíndo os que coincidan coas súas vacacións), excluíndo os períodos de maiores vendas. B) Para o resto dos sectores: Será de 40 horas á semana cun cómputo anual máximo de 1.790 horas. A xornada de traballo será de 40 horas semanais desde o luns ata as 14.00 horas do sábado, con carácter xeral. A parte empresarial negociadora deste convenio, resérvase o dereito de facer extensiva a xornada ás tardes do sábado, se as circunstancias do mercado o fan conveniente. As xornadas dos sábados-Ponte poderán substituírse por outras horas de traballo por acordo en cada empresa. Desde o ano 2024 cada empresa garantirá que as persoas traballadoras desfruten de descanso polo menos 6 sábados ao ano (excluíndo os que coincidan coas súas vacacións), excluíndo os períodos de maiores vendas.
CONSTRUCCIÓN Código 15000395011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2026 (BOP nº 136, 18/07/2023) Acordo da Comisión Paritaria (e-mail para comunicacións) publicado no BOP nº 212, 07/11/2023 Calendario laboral para o ano 2024 no BOP nº 204, 25/10/2023 Aportacións Provincias ao Plan de Pensións no BOP nº 13, 17/01/2024 Artigo 4º.- Ámbito temporal. A vixencia, a efectos económicos, do presente convenio será desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2026, previa a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. Terán vixencia ata o 31 de decembro de 2026 as materias sinaladas no artigo 7.2 do VI Convenio Xeral do Sector da Construción. Unha vez finalizada as distintas vixencias de acordo coa cobertura outorgada polo artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores e a fin de evitar o baleiro normativo que noutro caso se produciría unha vez terminada a vixencia inicial do presente convenio ou a de calquera das súas prorrogas, este continuará rexendo ata que sexa substituído por outro tanto no seu contido normativo como no obrigacional. Artigo 5º.- Forma e Condicións de Denuncia Para dar cumprimento ao previsto no artigo 85.3. d) do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que o presente convenio non precisa denuncia previa para iniciar a negociación do convenio que o substitúa.	Artigo 10º.- Incrementos económicos. Sobre as Táboas Salariais de 2021 aplicárase un incremento do 3% para o ano 2022, con efectos do 1 de xaneiro de 2022 e sobre as Táboas Salariais de 2022 aplicárase outro incremento do 3% para o ano 2023, con efectos do 1 de xaneiro de 2023. Igualmente, acórdase un 1% de incremento económico que irá destinado ao Plan de Pensións Sectorial, segundo se estipula na Resolución do 6 de febreiro de 2023, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o Acordo relativo ao Convenio colectivo xeral do sector da construción. Achéganse ao Convenio as Táboas Salariais dos anos 2022 e 2023. O incremento para os anos 2024, 2025 e 2026 será o que se fixe no ámbito do Convenio Xeral e a Comisión Paritaria realizará a concreción cuantitativa nas Táboas Provinciais deses anos.	Artigo 41º.- Xornada de traballo. Establécese unha xornada laboral de 40 horas semanais de traballo efectivo, e en cómputo anual para os anos 2022 e 2023 de 1.736 horas. O calendario laboral de 2023 xúntase no presente Convenio. E que será de aplicación naquelas empresas que non establezan ou teñan establecido o seu calendario, de acordo co Convenio Xeral do Sector.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																																	
DERIVADOS DO CEMENTO Código 15000465011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2021- 2024 (BOP nº 198, 17/10/2023) Calendario laboral para 2023 e 2024 no BOP nº 241, 20/12/2023 Artigo 11.- Ámbito temporal A duración do presente Convenio será de catro anos, a contar desde o 1 de xaneiro de 2021 ata o 31 de decembro do ano 2024, entrando en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial que corresponda, excepto as materias nas que no mesmo se especifique unha vixencia distinta. Os aspectos retributivos pactados retrotraerán os seus efectos ao 1 de xaneiro de 2021. Non obstante o anterior, e en evitación do baleiro normativo que noutro caso se produciría, unha vez terminada a súa vixencia inicial, ou a de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo, na súa totalidade, o seu contido normativo, ata que sexa substituído por outro. Artigo 13.- Prórroga e denuncia. A denuncia para a revisión e negociación dun novo convenio deberá realizarse cunha antelación mínima dun mes á data de finalización do mesmo ou de calquera das súas prórrogas.	Disposición final primeira.- As partes asinantes alcanzaron en materia de incrementos salariais os acordos seguintes: O 06 de febreiro de 2022, ambas as partes acordan subscribir o acordo salarial do ano 2021, baseándose nas seguintes circunstancias: en primeiro lugar a patronal desexa deixar patente o recoñecemento ás persoas traballadoras do sector en circunstancias tan excepcionais como as vividas durante a pandemia en 2020, acordándose un aboamento dun emolumento extraordinario do 0,5%; a iso é preciso engadir o incremento salarial debido ao aumento de consumo de cemento de 2021, que se estima está na pinza de +1,5%, segundo a táboa da Disposición final primeira do VII Convenio Xeral do Sector de Derivados do Cemento, prorrogándose durante 2021 todos os termos do VII Convenio. Desta forma, o incremento salarial acordado para 2021 é de +2% sobre as táboas de 2019 (e de 2020), con efectos desde o día da firma, con independencia da súa data de publicación no BOP e todo iso con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2021, sendo pagadoiros os atrasos ao mes da súa publicación no BOP: TÁBOA DE 2021 A Coruña ... Para os exercicios 2022, 2023 e 2024, establécese un incremento dun fixo: dun 1,5% no ano 2022, dun fixo de 1,25% no ano 2023 e dun fixo dun 1% no ano 2024. Así mesmo, por circunstancias económicas excepcionais no ano 2022 acórdase un 0,5% sobre as táboas de ano 2021, non consolidable. Aos incrementos fixos anteriores engadirase un variable segundo o consumo anual de cemento de España segundo a seguinte táboa: Consumo Anual de cemento en Tn. Incremento salarial variable <table><tr><th>De</th><th>Ata</th><th>%</th></tr><tr><td>14.900.000</td><td>16.000.000</td><td>1,25%</td></tr><tr><td>16.000.001</td><td>17.000.000</td><td>1,50%</td></tr><tr><td>17.000.001</td><td>18.000.000</td><td>1,75%</td></tr><tr><td>18.000.001</td><td>19.000.000</td><td>2,00%</td></tr><tr><td>19.000.001</td><td>20.000.000</td><td>2,25%</td></tr><tr><td>20.000.001</td><td>21.000.000</td><td>2,50%</td></tr><tr><td>21.000.001</td><td>22.000.000</td><td>2,75%</td></tr><tr><td>22.000.001</td><td>23.000.000</td><td>3,00%</td></tr><tr><td>23.000.001</td><td>24.000.000</td><td>3,25%</td></tr><tr><td colspan="2">> 24.000.000</td><td>3,50%</td></tr></table> TÁBOA DE 2022 A Coruña TÁBOA DE 2022 A Coruña informativa para cálculo do 2023 ... TÁBOA DE 2023 A Coruña provisional sen revisión ... Inclúense as táboas resumen para os anos 2022, 2023 e 2024: ...	De	Ata	%	14.900.000	16.000.000	1,25%	16.000.001	17.000.000	1,50%	17.000.001	18.000.000	1,75%	18.000.001	19.000.000	2,00%	19.000.001	20.000.000	2,25%	20.000.001	21.000.000	2,50%	21.000.001	22.000.000	2,75%	22.000.001	23.000.000	3,00%	23.000.001	24.000.000	3,25%	> 24.000.000		3,50%	Artigo 35.- Xornada. a) A duración da xornada anual de traballo durante o presente convenio será de 1.736 horas anuais. b) Aquelas empresas que, á entrada en vigor do presente convenio, teñan unha xornada inferior á pactada para o convenio actual, manterana como condición máis beneficiosa ata ser alcanzados por este. c) As horas de traballo que, como xornada anual, quedan fixadas no apartado a) deste artigo, terán, en todo caso, a consideración e tratamento de traballo efectivo. d) A distribución semanal da xornada contemplada no apartado a) deste artigo, farase de luns a venres, ambos inclusive, de acordo co contido do calendario laboral acordado pola Comisión Paritaria, ou no calendario laboral de cada empresa, que será exposto en cada Centro de Traballo non máis tardar do 28 de febreiro de cada ano. e) O tempo de traballo efectivo computarase de modo que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, a persoa traballadora se atope no posto de traballo encomendado. f) En cada centro de traballo a empresa expoñerá en lugar visible o calendario laboral orientador pactado neste convenio provincial ou, no seu caso, o da propia empresa ou centro de traballo. g) Rexistro da xornada: 1. O Real Decreto-Lei 8/2019, do 8 marzo de 2019, de medidas urxentes de protección social e de loita contra a precariedade laboral na xornada de traballo, engadiu un novo apartado ao artigo 34 do Estatuto dos Traballadores. Este novo apartado recolle a obrigatoriiedade das empresas de garantir o rexistro diario de xornada das persoas traballadoras, aínda que empraza á negociación colectiva a súa instrumentalización, organización e aplicación. 2. As empresas poderán establecer excepcións ou particularidades no modelo de organización e documentación do rexistro de xornada para o persoal que desempeñe as funcións de Alta Dirección, Alto Goberno ou Alto Consello de acordo co disposto no denominado "Colectivo Identificado", definido conforme ao Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comisión, do 4 de marzo de 2014 que complementa a Directiva 2013/36/UE. 3. Aquelas empresas que, con anterioridade á entrada en vigor do Real Decreto-Lei 8/2019 do 8 de marzo, dispuxesen dun sistema de "rexistro diario de xornada" implantado por decisión da empresa ou por acordos colectivos de empresa viventes nesta materia, poderán continuar aplicando o devandito sistema, aínda que introducindo, no seu caso, as modificacións que fosen necesarias para a súa adecuación ou adaptación á citada norma legal e a este acordo. Aquelles acordos que fosen alcanzados ao amparo do establecido no artigo 34.9 do ET na redacción dada polo Real Decreto-Lei 8/2019 de marzo, seguirán aplicándose na súa totalidade por entender que os mesmos foron negociados baixo os criterios establecidos na devandita norma, polo que o pactado neste acordo será complementario. En calquera caso, no ámbito de cada empresa poderanse subscribir acordos colectivos, coa maioría da representación laboral, que desenvolvan, complementen e/ou melloren o establecido no presente Acordo para a súa adaptación á realidade e particularidades daquela. 4. As empresas encadradas no ámbito funcional deste convenio colectivo deberán negociar coa representación legal do persoal, ou na súa falta coas persoas traballadoras, como se organizará e documentará o devandito rexistro, e en concreto: a) O sistema de rexistro a utilizar: en papel ou dixital, que será facilitado pola empresa. No caso de que a empresa facilite algún medio para o rexistro de xornada á persoa traballadora, esta deberá devolvelo á empresa ao finalizar a relación laboral. b) Establecer o inicio e finalización da xornada de cada persoa traballadora. c) Establecer cal é o tempo de traballo non efectivo ou de non traballo, considerado como todo aquel no que as persoas traballadoras non estean a plena disposición da actividade da empresa, sempre que outra norma legal non estableza eses tempos como de traballo efectivo, tales como o tempo empregado en pausas e descansos ou comidas que carezan da consideración de tempo de traballo efectivo, que deberá acordarse entre a empresa e as persoas traballadoras. 5. O sistema de rexistro acordado debe ser obxectivo e fiable, debe ser intransferible, débese rexistrar o inicio e a finalización da xornada de forma diaria e debe estar en todo momento no centro de traballo ao dispor da empresa, da propia persoa traballadora, da representación legal do persoal e da inspección de traballo. 6. Unha vez finalizado o mes a empresa deberá custodiar os rexistros de acordo co establecido na lexislación vixente e telos ao dispor das propias persoas traballadoras, da representación legal do persoal e da inspección de traballo. No caso de que se optara polo rexistro en formato papel, a efectos da súa conservación poderá archivarase en soporte informático mediante o escaneo dos documentos orixinais, sendo gardado coas debidas garantías. Este arquivo estará igualmente ao dispor das persoas traballadoras, da representación legal do persoal e da inspección de traballo. Tendo en conta a necesidade de incorporación de datos de carácter persoal aos sistemas de rexistro de xornada, o tratamento dos mesmos deberá respectar en todo momento as normas legais de protección de datos recollidas no artigo 20 bis do Estatuto dos Traballadores así como as que se establecen na Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e Garantía de dereitos dixitais, así como calquera outra norma que no futuro resulte de aplicación para a protección de datos persoais. 7. En caso de non haber acordo no sistema de implantación do rexistro horario coa representación legal do persoal, ou coas persoas traballadoras na súa ausencia, será a empresa a que determinará unilateralmente a súa implantación e deberá gardar as actas do proceso de negociación.
De	Ata	%																																			
14.900.000	16.000.000	1,25%																																			
16.000.001	17.000.000	1,50%																																			
17.000.001	18.000.000	1,75%																																			
18.000.001	19.000.000	2,00%																																			
19.000.001	20.000.000	2,25%																																			
20.000.001	21.000.000	2,50%																																			
21.000.001	22.000.000	2,75%																																			
22.000.001	23.000.000	3,00%																																			
23.000.001	24.000.000	3,25%																																			
> 24.000.000		3,50%																																			

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
Empresas concesionarias de servizos municipais de estacionamento regulado en superficie e/ou retirada de vehículos da vía pública da provincia da Coruña (ORA) Código 15002955011992	Convenio colectivo	CONVENIO 2022-2026 (BOP nº 84, 04/05/2023) Táboas salariais 2014 - 2021 publicadas no BOP nº 85, 05/05/2023 ARTIGO 3.- Vixencia e Duración O convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no boletín oficial da provincia, desde o 1 de xaneiro de 2022 e a súa vixencia estenderase ata o 31 de decembro de 2026, aínda que os efectos económicos se retrotraerán segundo se dispón no presente texto. ARTIGO 4.- Denuncia e prórroga. Este convenio quedará denunciado automaticamente en novembro de 2026, comprometéndose as partes para iniciar as negociacións dun novo convenio en febreiro de 2027. En calquera caso, este convenio entenderase prorrogado en todo o seu articulado, tanto normativo como obrigacional, seguindo en vigor ata que non se logre un acordo expreso respecto diso, doutro que o substitúa.	ARTIGO 27. Salarios. 1) Pago de salarios. O pago de salarios efectuarase como moi tarde antes dos dous últimos días hábiles de cada mes. Excepcionalmente, e cun preaviso de dous días antes do final do prazo de pago, con notificación ao comité de empresa ou delegados/as de persoal, amplíase o prazo aos tres primeiros días seguintes á finalización do prazo de pago. O traballador/a e, coa súa autorización, os seus representantes legais, terán dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o pago, a anticipos a conta do traballo xa realizado. O pago de anticipos deberá solicitarse por escrito antes do 15 de cada mes. 2) Horas extraordinarias. Como referencia á hora do cálculo o valor da hora extraordinaria será a contía da hora ordinaria da súa categoría incrementada nun 15%. As horas extraordinarias que se realizan en domingos, festivos e servizo nocturno será de aplicación independente das mesmas os artigos 7 e 8 do convenio. A repartición das horas extraordinarias será equitativa para todo o persoal. 3) Revisión salarial. - Ano 2022: subida lineal do 2% en todos os conceptos salariais - Ano 2023: subida lineal do 2,5% en todos os conceptos salariais - Ano 2024: subida lineal do 3% en todos os conceptos salariais - Ano 2025: subida do 3% en todos os conceptos salariais, a consolidar un 50% en plus convenio e un 50% no resto de conceptos - Ano 2026: subida do 3% en todos os conceptos salariais, a consolidar un 50% en plus convenio e un 50% no resto de conceptos 4) Plus de convenio. Desde o 1 de xaneiro de 2026 o plus convenio da categoría "Controlador" terá o mesmo importe que o plus convenio que figure nas táboas para ese ano da categoría "Inspector".	ARTIGO 7.- Xornada Laboral. A xornada laboral máxima será de 1.731 horas anuais para a totalidade do persoal afectado por este convenio, respectándose no seu caso, as xornadas inferiores reguladas en convenios colectivos doutros ámbitos.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA Código 15000825011982	Revisión Salarial	CONVENIO 2020 - 2025 (BOP 146, 03/08/2022) Acta de acordo - Mediación AGA (aboamento atrasos convenio) publicada no BOP nº 206, 31/10/2022 Revisión salarial 2023 e Cláusula de revisión 2022 no BOP nº 28, 09/02/2023 Artigo 4.- ÁMBITO TEMPORAL Este convenio iniciará os seus efectos a partir do 1 de xaneiro do 2020 ata o 31 de decembro de 2025, entrando en vigor desde o momento da súa publicación, excepto en materia salarial que terá efectos retroactivos ao 1 de xaneiro do 2021, nos termos e condicións pactados no art. 38 que regula os incrementos salariais. Ambas as partes comprométense a iniciar a negociación dun novo Convenio con dous meses de antelación á finalización da súa vixencia. Unha vez denunciado o Convenio Colectivo e mentres non se alcance un novo acordo expreso, manterá a súa vixencia ata que sexa substituído por un novo Convenio Colectivo. Así mesmo, os acordos aprobados na Comisión Paritaria do Convenio durante a vixencia do convenio, incorporaranse ao texto do mesmo. Artigo 93.- LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA En todo o non pactado expresamente neste Convenio estarase ao que dispoña en cada materia o Estatuto das Persoas Traballadoras e demais lexislación vixente. DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA No caso de que se produza un acordo, o Convenio Xeral do Metal de eficacia xeral, durante a vixencia do presente Convenio, que mellore ou desenvolva o contido deste, será aplicable tras a súa aprobación pola Comisión Paritaria do Convenio. DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCEIRA As partes asinantes deste Convenio comprométense a acudir, se son convocadas, á negociación dun acordo marco galego para o sector do metal. DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA As partes asinantes deste Convenio recomendan a aplicación inmediata dos acordos deste Convenio unha vez asinados por ambas as partes sen ter que esperar á súa publicación no Boletín Oficial.	Artigo 38.- INCREMENTO SALARIAL Para o ano 2021 incrementáanse as táboas salariais publicadas no BOP de data 31/01/2019 nun 4,5%. Para o ano 2022 Incrementáanse as táboas salariais resultantes do incremento anterior nun 4% a partir do 1 de xaneiro de 2022. Para o ano 2023 Incrementáanse as táboas salariais resultantes do incremento anterior nun 3% a partir do 1 de xaneiro de 2023. Para o ano 2024 Incrementáanse as táboas salariais resultantes do incremento anterior nun 2% a partir do 1 de xaneiro de 2024. Para o ano 2025 Incrementáanse as táboas salariais resultantes do incremento anterior nun 1,5% a partir do 1 de xaneiro de 2025. Artigo 39.- REVISIÓN SALARIAL Para o ano 2022 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2022 rexistre un incremento superior ao 4,0%. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos do 1 de xaneiro de 2022, servindo como base para aplicar o incremento salarial do ano 2023. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 4,0% pactado, aboándose nunha soa paga, durante o primeiro trimestre de 2023. Para o ano 2023 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2023 rexistre un incremento superior ao 3%. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos do 1 de xaneiro de 2023, servindo como base para aplicar o incremento salarial do ano 2024. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 3% pactado, aboándose nunha soa paga, durante o primeiro trimestre de 2024. Para o ano 2024 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2024 rexistre un incremento superior ao 2%. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos do 1 de xaneiro de 2024, servindo como base para aplicar o incremento salarial do ano 2025. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 2% pactado, aboándose nunha soa paga, durante o primeiro trimestre de 2025. Para o ano 2025 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2025 rexistre un incremento superior ao 1,5%. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada con efectos do 1 de xaneiro de 2025, servindo como base para aplicar o incremento salarial do ano 2026. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 1,5% pactado, aboándose nunha soa paga, durante o primeiro trimestre de 2026. Cláusula de garantía recuperación do 2% de diferenza do IPC Real do 2021 co Incremento pactado do 4,5% durante a vixencia do convenio: Dado que o incremento pactado para o ano 2021 foi do 4,5% e o IPC real foi do 6,5%, garátese ás persoas traballadoras a recuperación dese 2% durante a vixencia ordinaria presente Convenio Colectivo, co obxectivo que as persoas traballadoras actualicen os seus salarios como mínimo cos incrementos do IPC real de cada un dos anos. Para iso unha vez coñecido o IPC real do ano 2025, garátese ás persoas traballadoras un diferencial do 2% sobre o IPC real dos anos 2022 ao 2025, para o suposto de que os incrementos salariais recollidos nos apartados anteriores non o absorban, actualizando as táboas definitivas do ano 2025 que servirán de base para os incrementos que se pacten para 2026. O devandito diferencial xera atrasos desde o 1 de xaneiro de 2025. Por exemplo: INCREMENTO SALARIAL IPC REAL (HIPOTÉTICO) PUNTOS AMORTIZADOS ANO 2022 4,00% 7,00% 0,00% 2023 3,00% 2,50% 0,50% 2024 2,00% 2,50% 0,00% 2025 1,50% 1,00% 0,50% 1,00% Como se amortizou no período 2022-2025 só 1 punto do diferencial de 2 puntos pactado, actualízanse as táboas salariais a 31/12/2025 no punto que falta e xera atrasos desde o 01/01/2025	Artigo 28.- XORNADA DE TRABALLO As persoas traballadoras afectadas por este convenio terán, ata tanto se modifique legalmente, unha xornada laboral máxima anual de 1.760 horas de traballo efectivo para os anos 2020, 2021 e 2022. A xornada máxima anual para 2023, 2024 e 2025 será de 1.752 horas. Respectaranse as xornadas actualmente existentes que no seu cómputo anual sexan máis beneficiosas para o persoal contratado. A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas semanais de traballo efectivo de media, respectando en cómputo anual a xornada máxima antes indicada. Respectando o número de horas anuais de traballo convidas, así como os períodos mínimos de descanso diario ou semanal, cada empresa poderá realizar unha distribución irregular da xornada en períodos de tres meses. O número de horas anuais que poderán ser aplicadas á distribución heteroxénea da xornada non poderá superar as 70 horas. En cada período trimestral, a distribución semanal poderá superar as corenta horas de traballo co límite de nove horas diarias. O exceso de horas traballadas compensarase nos períodos de menos traballo. A distribución heteroxénea do máximo de 70 horas indicadas no parágrafo anterior realizarase respectando o calendario laboral establecido en cada empresa. Antes do inicio de cada período de distribución irregular de xornada, publicarase o calendario correspondente ao devandito período. Esta publicación realizarase como mínimo con quince días de antelación ao comezo do devandito período. Cando excepcionalmente e por razóns técnicas ou organizativas, non se puidese gozar do día de festa correspondente ou, no seu caso, do descanso semanal, a Empresa estará obrigada a aboar ao persoal, ademais dos salarios correspondentes á semana, o importe das horas traballadas no día festivo ou no período de descanso semanal, incrementadas nun 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio. NORMAS COMPLEMENTARIAS Nas empresas de tendido de liñas, electrificación de ferrocarrís, tendidos de cables e redes telefónicas, a xornada de traballo empezará a contarse desde o momento no que a persoa traballadora abandone o medio de locomoción facilitado pola empresa e terminará no tallo. A empresa proporcionará e custeará a todo o seu persoal, locomoción para trasladarse aos traballos que estean situados fóra dos límites territoriais da localidade na que foron contratados. Aboarase pola empresa o equivalente a unha soa hora sinxela de traballo, non computable a efectos de xornada sempre que o tempo investido nos medios de locomoción exceda de hora e media.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
OFICINAS E DESPACHOS Código 15001075011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 112, 14/06/2023) Artigo 5.-Ámbito temporal, vixencia. O presente convenio entrará en vigor para todos os efectos o día 1 de xaneiro de 2023, con independencia da data da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. A súa duración será até o 31 de decembro de 2025. Se durante a vixencia do presente convenio se asinase un convenio para o sector de Oficinas e Despachos de ámbito autonómico, este último sería de obrigado cumprimento para as partes que estean afectadas polo presente, establecéndose para a súa aplicación un prazo de 3 meses a partir da data da súa publicación. Artigo 6.-Denuncia e ultraactividade. A denuncia do convenio producirase automaticamente á finalización da súa vixencia. Denunciado o convenio na forma expresada, e ata que non se logre un novo acordo, manterase en vigor o contido íntegro do presente. Con efectos desde o un de xaneiro do 2026, e mentres non se asine o novo convenio, incrementarase anualmente un un por cento o salario. Esta subida salarial deberase aplicar desde o 1 de xaneiro de cada ano de ultraactividade, con independencia da obriga de xuntarse a comisión paritaria en xaneiro de cada ano para a aprobación e publicación das táboas salariais correspondentes.	Nota: Incremento salarial 2023 con efectos económicos desde o 1 de xuño (data sinatura do convenio 03/05/2023) Artigo 12.-Salario base. En concepto de salario base mensual, para cada nivel salarial, será o que se detalla na táboa salarial anexa, tendo efectos económicos desde o día 1 de xuño de 2023, tendo que aboarse os atrasos no prazo máximo dun mes desde a data de publicación deste convenio. Durante a vixencia do presente convenio establécese o seguinte incremento salarial aplicable sobre o salario base de cada nivel profesional: - Ano 2023: Establécese un incremento do 5% sobre as táboas salariais do 2022 con efectos económicos desde o día do 1 do mes seguinte á sinatura do convenio. - Ano 2024: Establécese un incremento do 3% sobre as táboas salariais do 2023 revisadas. - Ano 2025: Establécese un incremento do 2% sobre as táboas salariais do 2024 revisadas. Cláusula de revisión salarial: - Ano 2024: se o IPC do ano 2023 é superior ao 6,5%, aplicarase sobre as táboas do 2024 o incremento pactado para o ano 2024 máis a diferenza entre o 6,5% e o IPC do ano 2023 que supere a devandita porcentaxe. - Ano 2025: se o IPC do ano 2024 é superior ao 4,5%, aplicarase sobre as táboas do 2025 o incremento pactado para o ano 2025 máis a diferenza entre o 4,5% e o IPC que supere a devandita porcentaxe. - Ano 2026: se o IPC do ano 2025 é superior ao 3,5%, aplicarase sobre as táboas do 2025 a diferenza entre o 3,5% e o IPC que supere a devandita porcentaxe cun máximo do 1% establecido no art. 6. Unha vez coñecidos os datos do IPC do ano anterior, promoverase unha xuntanza para a aprobación e publicación das táboas salariais. As empresas que aplicasen o artigo 5 do anterior convenio (2008-2011), aboando o incremento fixado no mesmo, manterán ese salario mentres os salarios de convenio non superen a contía salarial que teñen dereito a percibir actualmente os seus traballadores/as.	Artigo 8.-Xornada de traballo. A xornada de traballo distribuirase da seguinte forma: I.-a) Xornada de inverno: 39 horas efectivas semanais prestadas, de luns a xoves, 8 horas diarias, en réxime de xornada partida; os venres, 7 horas en réxime de xornada intensiva ou continuada en quenda de mañá. I.-b) Xornada de verán: 35 horas efectivas semanais, de luns a venres, en réxime de xornada intensiva ou continuada. Este réxime de xornada levarase a cabo desde o día 1 de xuño até o día 30 de setembro, ambos os dous incluídos. I.-c) As persoas traballadoras en xornada continuada gozarán de 20 minutos de descanso diario computado como tempo efectivo de traballo. Na xornada partida gozarán de 10 minutos de descanso diario computado como tempo efectivo de traballo. Non serán laborables os seguintes días: Día 24 de decembro (todo o día). Día 31 de decembro (todo o día). Día 5 de xaneiro (na xornada de tarde). Aquelas empresas que teñan establecida unha xornada continuada todo o ano, respectarana como condición máis beneficiosa. II.-Horas extraordinarias.- As horas que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria de traballo terán a consideración de horas extraordinarias. As ditas horas poderán ser compensadas por tempos equivalentes de descanso retribuído: unha hora extraordinaria equivale a unha hora e 45 minutos de descanso retribuído; ou ben aboadas da seguinte forma: unha hora extraordinaria será aboada como un incremento do 75 por cento sobre a hora ordinaria.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRA Código 15001235011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 58, 24/03/2023) Calendario laboral 2023 publicado no BOP nº 241, 22/12/2022 Calendario laboral 2024 publicado no BOP nº 245, 27/12/2023 Art. 3.- Ámbito temporal e denuncia 1.- A duración do presente Convenio será desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro do 2024. 2.- Unha vez chegada a data de finalización, o Convenio prorrogarase anualmente, de non terse producido a denuncia expresa do mesmo por calquera das partes con polo menos dous meses de antelación á referida data de finalización da duración pactada ou de calquera das súas prórrogas, no seu caso. 3.- Non obstante, no suposto de ter sido denunciado, e co obxecto de evitar situacións de baleiro normativo, continuará sendo de aplicación na súa totalidade o seu contido normativo deica a sinatura dun novo convenio. A estes efectos, entenderase que todos os conceptos salariais teñen carácter normativo. Art.- 50.- Aplicación subsidiaria do Convenio Estatal En todas aquelas materias non reguladas expresamente será de aplicación o establecido no Convenio Estatal do Sector da Madeira vixente durante a duración do presente Convenio, todo elo sen prexuízo da reserva prioritaria establecida en favor dos convenios colectivos de empresa ou grupos de empresa no artigo 84.2 do Estatuto dos Traballadores.	Art. 29.- Revisión salarial 1.- Os salarios fixados para o ano 2022 supoñen un incremento do CATRO POR CENTO (4%) sobre os salarios do ano 2021. A táboa salarial do ano 2022 figura incorporada no Anexo I deste Convenio e considérase definitiva a todos os efectos. 2.- Os salarios fixados para o ano 2023 supoñen un incremento do CINCO SETENTA POR CENTO (5,70%) sobre os salarios do ano 2022. A táboa salarial do ano 2023 figura incorporada no Anexo II deste Convenio. 3.- Os salarios fixados para o ano 2024 supoñen un incremento do TRES POR CENTO (3,00%) sobre os salarios do ano 2023. A táboa salarial do ano 2024 figura incorporada no Anexo III deste Convenio. 4.- No caso de que a variación acumulada do IPC no período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2023 e o 31 de decembro de 2023 sexa igual ou inferior ao CATRO POR CENTO (4,00%) a táboa salarial para o ano 2023 incorporada no Anexo II considerárase definitiva a todos os efectos. No suposto de que a variación acumulada no referido período fora superior ao CATRO POR CENTO (4,00%), efectuarase unha revisión da táboa salarial fixada para o ano 2023. Para o cálculo da táboa salarial revisada aplicarase a porcentaxe de variación acumulada do IPC no citado período de referencia sobre os salarios da táboa salarial do precedente ano 2022 e as contías resultantes serán as definitivas do ano 2023. A táboa así actualizada, de proceder a revisión, unicamente terá efectos a partir do un de xaneiro seguinte, e servirá de base para a aplicación da porcentaxe de incremento fixado no Convenio para o ano 2024. 5.- No caso de que a variación acumulada do IPC no período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2024 e o 31 de decembro de 2024 sexa igual ou inferior ao TRES POR CENTO (3,00%) a táboa salarial para o ano 2024 incorporada no Anexo III ou a que, no seu caso, resulte da aplicación do procedemento de revisión establecido no apartado precedente, considerárase definitiva a todos os efectos. No suposto de que a variación acumulada no referido período fora superior ao TRES POR CENTO (3,00%), efectuarase unha revisión da táboa salarial fixada para o ano 2024. Para o cálculo da táboa salarial revisada aplicarase a porcentaxe de variación acumulada do IPC no citado período de referencia sobre os salarios da táboa salarial do precedente ano 2023 e as contías resultantes serán as definitivas do ano 2024. A táboa así actualizada, de proceder a revisión, unicamente terá efectos a partir do un de xaneiro seguinte, e servirá de base, no seu caso, para a aplicación da porcentaxe de incremento que se poida acordar no novo Convenio.	Art. 14.- Xornada de traballo 1.- A duración da xornada anual de traballo efectivo nos anos 2022, 2023 e 2024 será de mil setecentas cincuenta e dúas (1.752) horas. 2.- A xornada ordinaria semanal será de 40 horas, distribuídas de luns a venres, sen prexuízo do establecido no artigo seguinte en relación coa distribución irregular da xornada. 3.- No suposto de xornada continuada, establecerase un período de descanso de quince minutos que terá a consideración de traballo efectivo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
TRANSPORTE DE VIAXEIROS EN AUTOBÚS POR ESTRADA Código 15001545011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2018 - 2020 (BOP nº 156, 17/08/2018) <i>[Nova publicación íntegra por erros na edición do anuncio publicada no BOP nº 155, 16/08/2018]</i> Acta provincial de ratificación e aplicación do acordo AGA 51/23 (Incremento salarial e Táboas 2023) no BOP nº 136, 18/07/2023 Táboas salariais definitivas 2019 no BOP nº 112, 14/06/2019 Acta da Comisión Paritaria publicada no BOP nº 113, 17/06/2019 Táboa salarial 2020 no BOP nº 40, 28/02/2020 Artigo 2.-Vixencia e denuncia. A vixencia do convenio será de tres anos: desde o 1 de xaneiro de 2018 a 31 de decembro de 2020. A denuncia do convenio farase por escrito con dous meses de preaviso. Unha vez denunciado o convenio colectivo, estará vixente nas súas cláusulas normativas até que sexa substituído por outro novo. Artigo 29.-Normas supletorias. En todo aquilo que non figure regulado polo presente convenio aplicárase o Estatuto dos Traballadores, o Real Decreto 1561/95, o convenio n.º 153 da OIT, e o Regulamento da C.E.E. 561/2006, desde a súa entrada en vigor, e demais lexislación vixente. Ambas as partes reservaranse o dereito de acudir á xurisdición laboral no caso de que consideren que algún precepto do convenio vulnere ou contradiga normas de dereito necesario. Disposición final. Conscientes da necesidade de adecuar a regulamentación convencional sectorial a un marco autonómico, dada a circunstancia, de estar residenciais a maior parte das competencias en materia de transportes na Xunta de Galicia, ambas as dúas partes comprométense a propiciar, a través das respectivas organizacións a nivel autonómico, a negociación o próximo ano dun convenio colectivo nacional galego para o sector, co rango de convenio estatutario e con prioridade á negociación dun novo convenio de ámbito provincial. As dificultades que se podan producir tanto na constitución da correspondente relación xurídica previa como na constitución formal da mesa resolveranse polas partes, de ser preciso, ao abeiro do AGA. No suposto de que chegue a concertarse este convenio colectivo de ámbito galego, substituirá ao presente, se nunha valoración global fose máis beneficioso para os traballadores.	Na Acta provincial de ratificación e aplicación do acordo AGA 51/23 (Incremento salarial e Táboas 2023) publicada no BOP nº 136, 18/07/2023 indica: Tras varias deliberacións adóptanse os seguintes acordos: PRIMEIRO. - Realizar a aplicación salarial segundo o acordado no expediente do AGA 51/23, sendo expresado nas táboas salariais anexas á presente acta. O dito acordo salarial será trasladado ao texto final do convenio provincial unha vez acadado un acordo final na mesa de negociación da provincia. SEGUNDO.- Se a suma do conxunto das retribucións salariais previstas para algún ou algúns dos postos de traballo ou categorías contemplados nas táboas salariais do convenio colectivo resulta inferior ao importe establecido para o SMI, ambos en cómputo anual, dará lugar ao aboamento dun complemento que será equivalente á diferenza entre o importe do SMI que se fixe para cada ano e as retribucións salariais brutas aboadas no mesmo ano. Este complemento denominarase "Complemento a SMI" e será aboadado mensualmente en canto se coíza a diferenza ao comezo de cada ano. O dito complemento terá carácter absorbible e compensable ca finalidade de axustar o devandito complemento ás retribucións salariais brutas anuais das táboas salariais en relación ao SMI. ... Na táboa salarial indica: VIAXEIROS A CORUÑA - Táboas 2023 definitivas (acordo autonómico Expte. AGA 51-23) Aplicables desde o 31 de decembro e con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2023 Subida 12,2% (8% + 4,2%)	Artigo 16.-Xornada e descanso. a) A xornada anual será de 1.816 (mil oitocentas dezaseis) horas en computo anual, sendo cómputo semanal de 40 horas e en cómputo mensual 166 horas. Considerándose horas extraordinarias aquelas que superen as 1.816 horas ao ano, as 166 horas ao mes ou as 9 diarias. Respectaranse os topes máximos de condución establecidos no convenio colectivo, RD 1561/95 e Regulamentos Comunitarios. As empresas virán obrigadas a organizar os seus servizos de tal xeito que o persoal descanse de acordo coa lexislación vixente, sendo a regra xeral a dun descanso entre xornadas de 12 horas ininterrompidas e de día e medio de descanso semanal. b) As empresas virán obrigadas a facer un reparto equitativo dos descansos de fin de semana entre o persoal, sempre e cando as necesidades do servizo o permitan. No medio día de traballo que completa a xornada e media de descanso non poderán realizarse máis de catro horas e media de traballo efectivo, ou en caso de mediar acumulación de medias xornadas cada quince días, non poderán superarse máis de 9 horas de traballo efectivo. Consecuentemente, cando o persoal realice transporte regular de uso xeral ou transporte regular de uso especial, non poderá superar, desde o inicio da súa xornada até o fin da mesma, as 12 horas, agás aqueles supostos nos que extraordinariamente a lexislación vixente establece un descanso de 10 horas entre xornadas. Neste caso, o tempo que vai desde o inicio até o fin da xornada poderase prolongar 2 horas. Cando o persoal realice outros servizos distintos dos anteriores, seralles de aplicación o R.D. 1561/95 e o Regulamento CE 561/2006, desde a entrada en vigor de cada unha das súas disposicións. En calquera caso en que excepcionalmente se realizase un descanso de menos de 12 horas, compensarase o tempo descansado de menos, de tal xeito que o tempo descansado de menos nunha semana se agrupe, como máis tardar, ao descanso semanal da que lle segue. En todo caso, o descanso mínimo entre xornadas será o de 10 horas. c) O tempo total de condución non poderá exceder de nove horas diarias. d) A xornada diaria máxima será de 11 horas cando comprenda situacións de traballo efectivo mais tempo de presenza, agás os recorridos de longa distancia, cando o servizo requira a estancia no vehículo de mais dun condutor. e) Nos transportes interurbanos ningún traballador/a poderá conducir de xeito ininterrompido mais de catro horas e media sen facer unha pausa. A duración mínima da pausa será de 45 minutos, sendo susceptibles de fraccionamento ao longo do tempo de condución, sen prexuízo da entrada en vigor do Regulamento CE 561/2006 ou calquera outra norma de obrigado cumprimento. En todas as situacións en que sobrepasen os topes máximos de xornada, como de presenza, comunicárase tal circunstancia ao Comité de Empresa ou delegados de persoal. f) Interrupcións de xornada. En servizos dentro da Galiza ou entre a Galiza e provincias limítrofes do Estado Español ou Portugal: Plus de interrupción de xornada. As interrupcións de xornada inferiores a 30 minutos aboaranse ao valor da hora ordinaria; o exceso de tempo de cada interrupción aboarase a razón de 2,55 €/hora con efectos do 1 de Agosto do 2017 e de 2,56€/hora con efectos de 31 de decembro do 2017. Consideraranse interrupcións de xornada os períodos de tempo nos que o traballador/a non realiza traballo efectivo, nin tempo de presenza, dentro dun servizo ou entre dous servizos, agás a interrupción dedicada ao xantar, cea ou pernocta, que non se terá en conta aos efectos deste plus. Computase o tempo de interrupción desde a hora de chegada a un punto segundo o cadro de servizos e a hora de saída desde eses puntos, tamén segundo o cadro de servizos, para continuar o servizo ou iniciar outro novo. Enténdese que se a interrupción de xornada é inferior a 30 minutos, aboaranse 30 minutos. A regulamentación recollida neste apartado será aplicable, alternativamente, unha ou outra a elección do traballador/a, co réxime previsto neste convenio, nos apartados b) e c) do artigo 15, no referente ao réxime que prevé a regulamentación das comidas en ruta, tomadas as dúas regulamentacións de xeito total. As condicións recollidas neste apartado serán compensables e absorbibles, en xeral, no referente ao tempo de espera e axuda de custo de espera e en particular en relación co réxime individual actual na materia de cada traballador/a. g) Xantar: sinalase a obriga de 1 hora para xantar, como mínimo, entre as 12.00 e as 16.00. Para o control da xornada establécese un modelo detallado de parte de traballo cuxo contido mínimo se reflicta no ANEXO III e que, en duplicado exemplar, se facilitará pola empresa ao traballador/a para a súa cumprimentación, de acordo co establecido no Regulamento CE 561/2006.

LUGO - SECTOR. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN Código 27000155011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2022-2025 (BOP nº 197, 28/08/2023) Artigo 3º.- Vixencia e duración.- A vixencia deste Convenio Colectivo de Traballo será desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro do ano 2025, con independencia da data de publicación no Boletín Oficial da Provincia. Artigo 5º.- Denuncia.- O presente Convenio Colectivo prorrogarase tacitamente de ano en ano mentres non se chegue a un acordo entre as partes sobre un novo convenio.	Artigo 15º.- Salario base. - Incremento salarial Páctase, para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2022, un incremento sobre os salarios vixentes no ano 2021 dun 5,7%, incremento que non terá efectos retroactivos, servindo unicamente de base para a aplicación do incremento do ano 2023, iso sen prexuízo do previsto no presente artigo con relación á prima de convenio. Aos efectos de coñecer o resultado de dito incremento e, polo tanto, os salarios sobre os que se aplica o incremento do ano 2023, xúntase ao presente Convenio, como Anexo I, a táboa salarial do ano 2022. Para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2023 o salario de convenio será, para cada un dos grupos e niveis, o previsto no Anexo II do presente Convenio, resultado de aplicar incremento do 4% sobre os salarios da anualidade 2022. Para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2024 o salario de convenio será, para cada un dos grupos e niveis, o previsto no Anexo III do presente Convenio, resultado de aplicar incremento do 3,5% sobre os salarios da anualidade 2023. Para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2025 o salario de convenio será, para cada un dos grupos e niveis, o previsto no Anexo IV do presente Convenio, resultado de aplicar incremento do 3,5% sobre os salarios da anualidade 2024. Prima de convenio Con independencia e sen prexuízo dos incrementos salariais pactados no presente artigo, establécese unha prima de convenio por importe de 780,00€ que afectará a todo o persoal que a 31 de decembro de 2022 teña unha antigüidade na empresa de, polo menos, un ano, preste os seus servizos a tempo completo e non percíbise no ano 2022 un salario bruto superior, polo menos, en 780,00€ en cómputo anual, ao salario fixado neste Convenio para a anualidade 2021, tendo en conta os conceptos salariais do Convenio, o concepto a conta convenio ou calquera outro concepto salarial compensable e absorbible. Serán de aplicación a dita prima de convenio as seguintes regulacións: a) Aos efectos da devindicación da prima de convenio, en ningún caso se computará como salario superior percibido polo traballador/a no ano 2022 a maior retribución percibida a medio de calquera concepto económico, sexa cal sexa a súa denominación, que non teña a consideración de compensable e absorbible. b) Naqueles casos nos que a antigüidade ou a xornada fosen inferiores ás mencionadas anteriormente, o persoal traballador percibirá a prima de convenio na súa parte proporcional. c) Naqueles casos nos que o persoal traballador percíbise no ano 2022 un salario superior ao fixado neste Convenio para o ano 2021, sen alcanzar o exceso de 780,00€, o traballador/a percibirá como prima de convenio a diferenza ata alcanzar o diferencial dos 780,00€. d) A prima de convenio ten carácter non consolidable, polo que non formará parte de futuros incrementos/negociacións, e aboarse unha soa vez durante a vixencia deste Convenio. e) A prima de convenio devindicarase á data de publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia de Lugo aboarse nun so pago, xunto co resto dos haberes da nómina, dentro dos dous meses seguintes á publicación. Revisión salarial Establecese, para o conxunto de vixencia do presente Convenio, isto é, para a vixencia 2022-2025, unha cláusula de revisión de xeito que, se a suma do IPC real de cada unha destas anualidades supera a suma dos incrementos salariais pactados no presente Convenio para as mesmas anualidades, farase unha revisión salarial no exceso da dita cifra, que non terá efectos retroactivos, servindo de base para aplicar o incremento que se pacte para o ano 2026. Atrasos Os atrasos por diferenzas de salarios consecuencia da entrada en vigor do presente Convenio aboaranse aos traballadores/as no prazo de dous meses a contar desde a publicación do Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo. Non obstante o anterior, para o caso de que teña lugar a extinción do contrato de traballo dun traballador ou traballadora dentro deste período de abono dos atrasos do Convenio, os ditos atrasos serán aboados conxuntamente coa liquidación de salarios correspondente, sen prexuízo de que teña lugar a cotización destes atrasos conxuntamente coa do resto de traballadores/as da empresa conforme ao prazo establecido no parágrafo anterior.	Artigo 9º.- Xornada de Traballo. - A xornada laboral durante os dous primeiros anos de vixencia do Convenio, isto é, 2022 e 2023, será de 1.812 horas de traballo efectivo en cómputo anual. Desde o 1 de xaneiro de 2024 a xornada laboral será de 1.799 horas de traballo efectivo en cómputo anual. Respectando o número de horas anuais de traballo convidas, así como os períodos mínimos de descanso diario e semanal, cada empresa poderá realizar unha distribución irregular da xornada en períodos de catro meses. En cada período cuadrimestral a distribución semanal poderá superar as 40 horas de traballo, co límite de 9 horas diarias. O exceso de horas traballadas compensarase nos períodos de menor traballo. O persoal afectado pola aplicación do presente Convenio terán dereito a tres días anuais de asuntos propios retribuídos que se terán en conta como tempo efectivo de traballo e que non serán acumulables a vacacións e festivos nin disfrutados en campaña de Nadal. Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de seis horas, terase dereito a un período de descanso durante a mesma de quince minutos de duración que terá a consideración de tempo de traballo efectivo. Os días 24 e 31 de decembro a xornada laboral dos centros de traballo afectados polo presente Convenio rematará ás 20:00 horas. A prestación de servizos para a realización do inventario ou inventarios que fagan as empresas computará en todo caso como xornada de traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO Código 27000175011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2026 (BOP nº 295, 27/12/2023) Calendario laboral 2023 publicado no BOP nº 287, 17/12/2022 Artigo 6º.-Vixencia. Ámbito temporal. A vixencia, a efectos económicos, do presente convenio será desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2026, previa a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. Terán vixencia ata o 31 de decembro de 2026 as materias sinaladas no artigo 7.2 do VII Convenio Xeral do Sector da Construción. Unha vez finalizada as distintas vixencias de acordo coa cobertura outorgada polo artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores e a fin de evitar o baleiro normativo que noutro caso se produciría unha vez terminada a vixencia inicial do presente convenio ou a de calquera das súas prórrogas, este continuará rexendo ata que sexa substituído por outro tanto no seu contido normativo como no obrigacional. Con todo, o anterior, e en evitación do baleiro normativo que noutro caso se produciría, unha vez terminada a súa vixencia inicial, ou a de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo na súa totalidade tanto o seu contido normativo como no obrigacional ata que sexa substituído por outro. Artigo 10º.-Rescisión. A denuncia de rescisión ou revisión do Convenio haberá de efectuarse cunha antelación de tres meses á súa data de terminación, mediante comunicación escrita á outra parte. Artigo 3º.-Lexislación supletoria. No non previsto no presente Convenio será de aplicación a lexislación xeral e o Convenio Xeral do Sector da Construción e Acordo Sectorial Nacional vixente. Artigo 46º.-No non previsto por este convenio estarase ao disposto no vixente Convenio Colectivo Xeneral do Sector da Construción, e Acordos Sectoriais Nacionais, e demais normativa legal e regulamentaria.	Artigo 7º.-Incrementos económicos. Sobre as Táboas Salariais de 2021 aplicárase un incremento do 3% para o ano 2022, con efectos do 1 de xaneiro de 2022 e sobre as Táboas Salariais de 2022 aplicárase outro incremento do 3% para o ano 2023, con efectos do 1 de xaneiro de 2023. Achéganse ao Convenio as Táboas Salariais dos anos 2022 e 2023 como ANEXO I. O incremento para os anos 2024, 2025 e 2026 será o que se fixe no ámbito do Convenio Xeral e a Comisión Paritaria realizará a concreción cuantitativa nas Táboas Provinciais deses anos. Aquelas empresas que non actualizasen as táboas deberán proceder ao pago dos atrasos no prazo de tres meses a computar desde a publicación do presente Convenio no BOP de Lugo. A cotización farase seguindo a normativa xeral da Seguridade Social no mes seguinte ao seu aboamento. As empresas que aboasen cantidades superiores procederán no seu caso ao aboamento da diferenza que resulte de aplicación. Igualmente, acórdase un 1% de achega/contribución que irá destinado ao Plan de Pensións Sectorial, segundo se estipula na Resolución do 6 de febreiro de 2023, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o Acordo relativo ao Convenio colectivo xeral do sector da construción, cuxa entrada en vigor e formalización farase de acordo á normativa de aplicación. Artigo 8º.-Cláusula de garantía salarial Establécese unha cláusula de garantía salarial, de maneira que se o valor medio dos incrementos porcentuais interanuais do Índice de Prezos ao Consumo dos meses de xaneiro do 2022 a decembro de 2024, publicado polo Instituto Nacional de Estatística, se situase nun nivel superior ao 10,0%, e sempre cun máximo dun 13,0%, incrementaríanse con efectos do 1 de xaneiro de 2025 as táboas salariais do ano 2024, sen efectos retroactivos, de maneira que o 50,0% dese exceso irá nun 50,0% a incremento das táboas salariais e o outro 50,0% a contribución ao plan de pensións das persoas traballadoras en alta na empresa a dita data do 1 de xaneiro de 2025; a contribución ao plan de pensións levarase a cabo nos termos e condicións que se determinen no novo Libro Terceiro ao que se refire o artigo seguinte, e para aquelas persoas partícipes que se definan no mesmo.	Artigo 15º.-Xornada laboral. A xornada laboral normal de traballo establécese para o ano 2023 en 1.736 horas efectivas ao ano para realizar en razón de 40 horas semanais, a repartir de luns a venres a razón de 8 horas diarias, sendo inhábiles sábados e domingos. Conforme os calendarios laborais que se confeccionarán respecto diso. As empresas que, de acordo coa representación legal das persoas traballadoras ou coas súas persoas traballadoras en caso de non tela, establezan un calendario distribuindo a xornada laboral pactada antes do día 30 de xaneiro de cada ano nos centros estables e nas obras con obxecto de coordinar as actividades na empresa, rexeranse polo mesmo. No devandito calendario estableceranse os días laborables e as horas diarias, que non poderán ser máis de nove. En ausencia de calendario pactado nos centros de traballo nos prazos previstos observarase o calendario establecido no Convenio Provincial. Anéxase como ANEXO II. Tendo en conta as diferentes condicións climatolóxicas que inciden sobre as diversas localizacións dos centros de traballo pactarase, no seu caso, en cada convenio provincial a distribución variable da xornada máxima anual, sen que en ningún caso se poidan exceder nove horas ordinarias de traballo efectivo diarias. Para adaptar o traballo á xornada e os fenómenos meteorolóxicos adversos terase en conta o disposto no Real Decreto-lei 4/2023, do 11 de maio, que establece medidas de protección para a poboación traballadora exposta a temperaturas extremas e outras disposicións que non valen en contra das materias reservadas do Convenio Xeral Estatal. Cando se proceda a unha distribución variable da xornada pactarase a distribución variable correspondente do salario global. En cada centro de traballo a empresa expoñerá en lugar visible o calendario laboral pactado no convenio provincial ou, no seu caso, autonómico, ou para o propio centro de traballo. A empresa garantirá o rexistro diario de xornada das súas 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 súas persoas traballadoras a través de medios, tales como anotacións en papel con firma da persoa traballadora, aplicacións informáticas, tarxetas de identificación electrónica ou calquera outro medio ou soporte que acredite a conformidade da persoa traballadora co rexistro efectuado. Os devanditos medios deberán identificar de maneira suficiente os rexistros obrigatorios que correspondan á presenza das persoas traballadoras no centro de traballo en cada día laborable, festivo ou non laborable, tendo en consideración as distintas modalidades posibles que teñen as empresas en relación ao 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. As persoas traballadoras deberán facer uso dos medios organizados pola empresa a efectos de rexistro de xornada. Considerarase tempo de traballo efectivo de acordo coa Directiva 2003/88/CE, e o artigo 34.1 do Estatuto dos Traballadores, aquel en que a persoa traballadora se atope ao dispor do empresario/a e no exercicio efectivo da súa actividade e funcións para as que foi contratada. A fin de cuantificar o tempo de traballo efectivo con carácter xeneralizado, no Taboleiro de Anuncios de cada centro de traballo onde figure o correspondente calendario laboral e como información da empresa poderanse recoller as pausas que, previa consulta coa representación legal das persoas traballadoras, se a houber, ou coas propias persoas traballadoras, non se consideren como tempo de traballo efectivo. Cada empresa implementará o seu propio rexistro diario de xornada respecto das súas persoas traballadoras. Con todo, nos supostos de subcontratación previo acordo entre a empresa contratista ou principal e a empresa subcontratista, esta última poderá utilizar os medios de rexistro diario de xornada da contratista ou principal, sempre que se identifique a cada persoa traballadora e á súa respectiva empresa para os efectos de poder deducir posibles responsabilidades en caso de incumprimento da obrigação de rexistro diario de xornada. Do posible acordo de utilización dos medios de rexistro de xornada da empresa principal polo subcontratista, darase conta á representación legal das persoas traballadoras de ambas as empresas. De acordo co previsto no artigo 34.9 do Estatuto dos Traballadores os rexistros permanecerán ao dispor das persoas traballadoras e dos seus representantes legais para a súa consulta. Para iso facilitarase a consulta ás persoas traballadoras respecto do seu propio rexistro cando estas o consideren necesario, así como á representación legal das persoas traballadoras (evitando os datos de identificación persoal) dentro do seu respectivo ámbito de competencia (empresa ou centro de traballo) sempre que estes o soliciten de modo xustificado, ou ben cando existan controversias ou diferenzas concretas en relación cos rexistros dalgunha persoa traballadora, podéndose fixar entre a empresa e a citada representación, para os efectos de racionalizar a consulta, no ámbito da empresa ou centro de traballo, prazos periódicos para o exercicio deste dereito. Os representantes legais das persoas traballadoras deberán gardar a oportuna reserva e protexer os datos consultados de acordo coa normativa vixente de protección de datos persoais, así como co establecido no artigo 64 e 65.2 do Estatuto dos Traballadores. Prolongación da xornada. - A xornada das persoas traballadoras 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 ampliarse polo tempo preciso sen que o exceso sobre a xornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debendo aboarse, como mínimo, a pro rata do valor da hora extraordinaria de traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
COMERCIO DO METAL <i>Código 27000185011982</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2022-2025 (BOP nº 161, 14/07/2023) Artigo 3.- ÁMBITO TEMPORAL A vixencia do presente Convenio estenderase desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2025, con independencia da data de publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia, retrotraéndose os seus efectos ao 1 de xaneiro de 2022 conforme ao disposto no presente texto. Artigo 4.- DENUNCIA E PRÓRROGA Quedará automaticamente denunciado o Convenio con tres meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual Convenio ata a entrada en vigor do seguinte. Artigo 65.- LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA En todo o que non estea previsto no presente Convenio continuarán sendo de aplicación as normas legais de carácter xeral e complementarias do I Acordo Marco do Comercio e as súas modificacións posteriores.	Artigo 28.- INCREMENTO SALARIAL Incremento salarial Páctase, para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2022, un incremento sobre os salarios vixentes no ano 2021 do 5,7%, incremento que non terá efectos retroactivos, servindo unicamente de base para a aplicación do incremento do ano 2023, iso sen prexuízo do previsto no presente artigo con relación á prima de convenio. Aos efectos de coñecer o resultado de dito incremento e, polo tanto, os salarios sobre os que se aplica o incremento do ano 2023, xúntase ao presente Convenio, como Anexo I, a táboa salarial do ano 2022. Para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2023 o salario de convenio será, para cada un dos grupos e niveis, o previsto no Anexo II do presente Convenio, resultado de aplicar sobre os salarios do Anexo I incremento do 3,5%. Para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2024 o salario de convenio será o resultado de aplicar sobre as táboas salariais do 2023, no seu caso, revisadas, incremento do 2,65%. Para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2025 o salario de convenio será o resultado de aplicar sobre as táboas salariais do 2024, no seu caso, revisadas, incremento do 2,65%. Prima de convenio Con independencia e sen prexuízo dos incrementos salariais pactados no presente artigo, establécese unha prima de convenio por importe de 865,00€ que afectará a todo o persoal que a 31 de decembro de 2022 teña unha antigüidade na empresa de polo menos un ano, preste os seus servizos a tempo completo e non percibise no ano 2022 un salario bruto superior, polo menos, en 865,00€ en cómputo anual, ao salario fixado neste Convenio para a anualidade 2021 tendo en conta os conceptos salariais do Convenio, o concepto de conta convenio ou calquera outro concepto salarial compensable e absorbible. Serán de aplicación á dita prima de convenio as seguintes regulacións: a) Aos efectos da devindicación da prima do convenio, en ningún caso se computará como salario superior percibido polo traballador/a no ano 2022 a maior retribución percibida a medio de calquera concepto económico, sexa cal sexa a súa denominación, que non teña a consideración de compensable e absorbible. b) Naqueles casos nos que a antigüidade ou xornada fosen inferiores ás mencionadas anteriormente, o persoal traballador percibirá a prima de convenio na súa parte proporcional c) Naqueles casos en que o persoal traballador percibise no ano 2022 un salario superior ao fixado neste Convenio para o ano 2021, sen alcanzar o exceso dos 865,00€, o traballador/a percibirá como prima de convenio a diferenza ata alcanzar o diferencial dos 865,00€. d) A prima de convenio ten carácter non consolidable polo que non formará parte de futuros incrementos/negociacións, e aboarse unha soa vez durante a vixencia deste convenio. e) A prima de convenio aboarse nun so pago, xunto co resto dos haberes da nómina, dentro dos tres meses seguintes á publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo. f) Para o persoal traballador contratado en prácticas -na actualidade contrato formativo para a obtención da práctica profesional- o importe da prima de convenio será de 623€. Atrasos Os atrasos por diferenzas de salarios consecuencia da entrada en vigor do presente Convenio aboaranse aos traballadores/as no prazo de 3 meses desde a publicación do mesmo no Boletín Oficial d Provincia de Lugo. Artigo 29.- REVISIÓN SALARIAL Establécese para o ano 2023 unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2023 rexistre incremento superior ao 3,5%. Neste caso, farase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada. A dita revisión, de producirse, só xerará o cobro de atrasos a partires do primeiro mes no que o IPC acumulado da anualidade supere o 3,5% pactado, no importe resultante do IPC acumulado desde a dita mensualidade ata decembro de 2023. En todo caso as táboas salariais do ano 2023 revisaranse na porcentaxe que resulte, servindo de base esta revisión para aplicar o incremento salarial do ano 2024. Establécese para o ano 2024 unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2024 rexistre incremento superior ao 2,65%. Neste caso, farase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada. A dita revisión, de producirse, só xerará o cobro de atrasos a partires do primeiro mes no que o IPC acumulado da anualidade supere o 2,65% pactado, no importe resultante do IPC acumulado desde a dita mensualidade ata decembro de 2024. En todo caso as táboas salariais do ano 2024 revisaranse na porcentaxe que resulte, servindo de base esta revisión para aplicar o incremento salarial do ano 2025. Establécese para o ano 2025 unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2025 rexistre incremento superior ao 2,65%. Neste caso, farase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada. A dita revisión, de producirse, só xerará o cobro de atrasos a partires do primeiro mes no que o IPC acumulado da anualidade supere o 2,65% pactado, no importe resultante do IPC acumulado desde a dita mensualidade ata decembro de 2025. En todo caso as táboas salariais do ano 2025 revisaranse na porcentaxe que resulte, servindo de base esta revisión para aplicar o incremento salarial do ano 2026.	Artigo 16.- XORNADA DE TRABALLO A) Xornada anual. - A xornada laboral durante a anualidade 2022 queda fixada en 1.772 horas anuais de traballo efectivo. Durante o resto de anualidades de vixencia do presente Convenio (2023, 2024 e 2025) a xornada laboral queda fixada en 1.768 horas anuais de traballo efectivo, distribuíndo as ditas xornadas anuais de traballo de luns a venres, ambos os dous incluídos, salvo o disposto nos apartados C) e D) do presente artigo. Dentro da xornada prevista no presente Artigo os días 24 e 31 de decembro consideraranse con carácter xeral como días non laborables e retribuídos. No caso de que os traballadores/as teñan que prestar servizos nas datas sinaladas por razóns organizativas ou de necesidade de atención ou asistencia ao público, as empresas haberán de substituír o desfrute do descanso nas datas sinaladas por outro tempo de descanso equivalente. B) Calendario laboral.- As empresas poderán distribuír a xornada de traballo efectiva establecida no presente Convenio ao longo do ano con criterios de fixación uniforme ou irregular, debendo fixar tal distribución no correspondente calendario laboral antes do 1 de marzo de cada ano e expoñelo no taboleiro de anuncios da empresa. Naqueles empresas que á data indicada, 1 de marzo de cada ano, non se procedera a establecer a distribución da xornada anual de traballo vixente na empresa, e para o caso de que tivera lugar, conforme ao horario de traballo, un exceso sobre a xornada anual de traballo efectivo pactada, cada traballador/a desfrutará como días inhábiles ou non laborables e retribuídos, a maiores dos días 24 e 31 de decembro, os días que anualmente acorde a Comisión Paritaria do Convenio en número suficiente para que non teña lugar exceso de xornada e que serán retribuídos ao 100% do salario real do traballador/a, con independencia de que, por exceso de xornada, teña dereito a outros descansos. No caso de que, por razóns organizativas ou de necesidade de atención ou asistencia ao público, os traballadores/as teñan que prestar servizos nas datas sinaladas pola Comisión Paritaria, as empresas terán que substituír o desfrute do descanso nas datas sinaladas por outro tempo de descanso equivalente. Para a anualidade 2023, na que se acordo no presente Convenio redución da xornada anual, as empresas disporán dun prazo dun mes a contar desde a publicación do Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo para adaptar a distribución da xornada desta anualidade no correspondente calendario laboral. Naqueles empresas nas que, transcorrido este prazo, non se procedera a dita distribución e, para o caso de que tivera lugar un exceso da xornada anual de traballo efectivo pactada para o 2023, cada traballador/a gozará como días inhábiles ou non laborables e retribuídos os seguintes: - 24 de xullo de 2023 - 14 de agosto de 2023 - 13 de outubro de 2023 - 7 de decembro de 2023 C).- A empresa fica facultada para nomear un servizo en sábados, en orde a manter un nivel de asistencia ao público, así como, no seu caso, funcións de mantemento en xeral, que en ningún caso será superior ao 50% do cadro de persoal. Ningún traballador/a está obrigado a prestar servizos dous sábados seguidos. Aqueles traballadores/as que presten servizos os sábados, desfrutarán do descanso equivalente o luns, de forma que desfruten un descanso ininterrompido de 48 horas, salvo que por acordo da empresa e traballadores/as decidan manter outro sistema de descanso, incluído aquel que viñera utilizando na actualidade. D) Os traballadores/as que realicen a súa xornada en domingo e festivo terán dereito a un descanso compensatorio de dous días por cada domingo ou festivo traballado, a desfrutar dentro dos dous meses seguintes, segundo acordo entre a empresa e o traballador/a. E) Distribución irregular da xornada.- Co obxecto de fomentar a estabilidade do emprego no sector e favorecer ao mesmo tempo a necesaria adaptabilidade das empresa ás necesidades actuais do mercado e ás variacións nos niveis de actividade, preténdese por a disposición das empresas ferramentas de adaptación da xornada que posibiliten unha distribución axeitada da mesma ao mesmo tempo que se establecen elementos de supervisión e control da regulación da xornada. Neste senso, as empresas poderán distribuír irregularmente a xornada anual nun máximo de 140 horas, respectando en todo caso a xornada máxima anual, os descansos entre xornadas, o descanso semanal e os días inhábiles vixentes para cada anualidade. O máximo da xornada que pode ser obxecto de distribución irregular é por cada traballador/a, sen que en ningún caso poida acumularse a bolsa horaria resultante da distribución irregular duns traballadores noutros. Para a aplicación desta medida, as empresas terán que dispoñer de calendario laboral no termos previstos nos artigos 16.b e 18 do presente Convenio Colectivo, quedando en todo caso excluídas da mesma as empresas que estean nun proceso de ERTe mentres dure. Quedan excluídos desta medida os traballadores e traballadoras con minusvalía, así como os que dispoñan de xornada reducida por motivos familiares, traballadores/as en excedencia, traballadores/as en situación de xubilación parcial, e traballadores/as afectados polo desfrute de licencias, permisos ou vacacións, de coincidir a aplicación da medida con algunha das circunstancias sinaladas. Cando, de conformidade co previsto no presente artigo, se practique pola empresa unha distribución irregular da xornada, esta non poderá supor a realización de xornadas superiores a 9 horas diarias e 45 horas semanais nos períodos de maior actividade ou exceso de carga de traballo nin a realización de xornadas inferiores a 7 horas diarias e 35 horas semanais nos períodos de falta de carga de traballo, salvo acordo cos traballadores/as afectados en orde a outros límites, incluída a posibilidade de acumular os excesos de xornadas en días de descanso, respectando en todo caso o descanso mínimo entre xornadas de 12 horas e o descanso semanal. Salvo a adscrición voluntaria por parte de traballadores, a afectación á xornada irregular será equitativa dentro de cada división funcional e grupo profesional afectado pola irregularidade. A empresa deberá comunicar á representación legal dos traballadores, e aos traballadores/as de xeito individual, cunha antelación de 5 días, da diminución ou ampliación da xornada consecuencia da súa distribución irregular. Para a correcta avaliación e seguimento da medida, esta deberá ser comunicada á comisión paritaria de presente Convenio Colectivo cunha antelación de 5 días. As ditas comunicacións constarán cando menos dos seguintes datos: - Calendario en vigor na empresa (no caso da comunicación á comisión paritaria) - Período de distribución irregular indicando a fecha de inicio e finalización. - Relación de traballadores e traballadoras ou categorías/afectadas. - Calendario de aplicación no período de xornada irregular. - Proposta de compensación do exceso e/ou defecto das horas realizadas. Para o caso de que a normativa xeral laboral sufra modificacións de consideración en materia de distribución irregular da xornada durante a vixencia do presente Convenio, a Comisión Negociadora valorará, no seu caso, as modificacións oportunas do presente apartado.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EDIFICACIÓN E OBRAS PÚBLICAS (Construción) Código 27000255011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2026 (BOP nº 295, 27/12/2023) Calendario laboral 2023 publicado no BOP nº 287, 17/12/2022 Artigo 5º.-Ámbito temporal. A vixencia, a efectos económicos, do presente convenio será desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2026, previa a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. Terán vixencia ata o 31 de decembro de 2026 as materias sinaladas no artigo 7.2 do VII Convenio Xeral do Sector da Construción. Unha vez finalizada as distintas vixencias de acordo coa cobertura outorgada polo artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores e a fin de evitar o baleiro normativo que noutro caso se produciría unha vez terminada a vixencia inicial do presente convenio ou a de calquera das súas prórrogas, este continuará rexendo ata que sexa substituído por outro tanto no seu contido normativo como no obrigacional. Artigo 9º.-Rescisión. A denuncia de rescisión ou revisión do Convenio haberá de efectuarse cunha antelación de tres meses á súa data de terminación, mediante comunicación escrita á outra parte. Artigo 2º.-Lexislación supletoria. No non previsto no presente Convenio será de aplicación a lexislación xeral e o Convenio Xeral do Sector da Construción e Acordos Sectoriais Nacionais vixentes.	Artigo 6º.-Incrementos económicos. Sobre as Táboas Salariais de 2021 aplicarase un incremento do 3% para o ano 2022, con efectos do 1 de xaneiro de 2022 e sobre as Táboas Salariais de 2022 aplicarase outro incremento do 3% para o ano 2023, con efectos do 1 de xaneiro de 2023. Achéganse ao Convenio as Táboas Salariais dos anos 2022 e 2023 como ANEXO I. O incremento para os anos 2024, 2025 e 2026 será o que se fixe no ámbito do Convenio Xeral e a Comisión Paritaria realizará a concreción cuantitativa nas Táboas Provinciais deses anos. Aquelas empresas que non actualizasen as táboas deberán proceder ao pago dos atrasos no prazo de tres meses a computar desde a publicación do presente Convenio no BOP de Lugo. A cotización farase seguindo a normativa xeral da Seguridade Social no mes seguinte ao seu aboamento. As empresas que aboasen cantidades superiores procederán no seu caso ao aboamento da diferenza que resulte de aplicación. Igualmente, acórdase un 1% de achega/contribución que irá destinado ao Plan de Pensións Sectorial, segundo se estipula na Resolución do 6 de febreiro de 2023, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o Acordo relativo ao Convenio colectivo xeral do sector da construción, cuxa entrada en vigor e formalización farase de acordo á normativa de aplicación. Artigo 7º.-Cláusula de garantía salarial Establécese unha cláusula de garantía salarial, de maneira que se o valor medio dos incrementos porcentuais interanuais do Índice de Prezos ao Consumo dos meses de xaneiro do 2022 a decembro de 2024, publicado polo Instituto Nacional de Estatística, se sitúase nun nivel superior ao 10,0%, e sempre cun máximo dun 13,0%, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2025 as táboas salariais do ano 2024, sen efectos retroactivos, de maneira que o 50,0% dese exceso irá nun 50,0% a incremento das táboas salariais e o outro 50,0% a contribución ao plan de pensións das persoas traballadoras en alta na empresa a dita data do 1 de xaneiro de 2025; a contribución ao plan de pensións levarase a cabo nos termos e condicións que se determinen no novo Libro Terceiro ao que se refire o artigo seguinte, e para aquelas persoas partícipes que se definan no mesmo.	Artigo 16º.-Xornada de traballo. A xornada laboral normal de traballo establécese para o ano 2023 en 1.736 horas efectivas ao ano para realizar en razón de 40 horas semanais, e para o 2024 tamén, a repartir de luns a venres a razón de 8 horas diarias, sendo inhábiles sábados e domingos. Conforme os calendarios laborais que se confeccionarán respecto diso. As empresas que, de acordo coa representación legal das persoas traballadoras ou con estas últimas en caso de non ter representación legal, establezan un calendario distribuindo a xornada laboral pactada antes do día 30 de xaneiro de cada ano nos centros estables e nas obras con obxecto de coordinar as actividades na empresa, rexeranse polo mesmo. No devandito calendario estableceranse os días laborables e as horas diarias, que non poderán ser máis de nove. En ausencia de calendario pactado nos centros de traballo nos prazos previstos observarase o calendario establecido no Convenio Provincial. Anéxase como ANEXO II. Tendo en conta as diferentes condicións climatolóxicas que inciden sobre as diversas localizacións dos centros de traballo pactarase, no seu caso, en cada convenio provincial a distribución variable da xornada máxima anual, sen que en ningún caso se poidan exceder nove horas ordinarias de traballo efectivo diarias. Para adaptar o traballo á xornada e os fenómenos meteorolóxicos adversos terase en conta o disposto no Real Decreto-lei 4/2023, do 11 de maio, que establece medidas de protección para a poboación traballadora exposta a temperaturas extremas e outras disposicións que non vaian en contra das materias reservadas do Convenio Xeral Estatal. Cando se proceda a unha distribución variable da xornada pactarase a distribución variable correspondente do salario global. En cada centro de traballo a empresa expoñerá en lugar visible o calendario laboral pactado no convenio provincial ou, no seu caso, autonómico, ou para o propio centro de traballo. A empresa garantirá o rexistro diario de xornada das súas 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 súas persoas traballadoras a través de medios, tales como anotacións en papel con firma do traballador/a, aplicacións informáticas, tarxetas de identificación electrónica ou calquera outro medio ou soporte que acredite a conformidade da persoa traballadora co rexistro efectuado. Os devanditos medios deberán identificar de maneira suficiente os rexistros obrigatorios que correspondan á presenza das persoas traballadoras no centro de traballo en cada día laborable, festivo ou non laborable, tendo en consideración as distintas modalidades posibles que teñen as empresas en relación ao 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. As persoas traballadoras deberán facer uso dos medios organizados pola empresa a efectos de rexistro de xornada. Considerarase tempo de traballo efectivo de acordo coa Directiva 2003/88/CE, e o artigo 34.1 do Estatuto dos Traballadores, aquel en que a persoa traballadora se atope ao dispor do empresario e no exercicio efectivo da súa actividade e funcións para as que foi contratada. A fin de cuantificar o tempo de traballo efectivo con carácter xeneralizado, no Taboleiro de Anuncios de cada centro de traballo onde figure o correspondente calendario laboral e como información da empresa poderanse recoller as pausas que, previa consulta coa representación legal das persoas traballadoras, se a houber, ou cos propios traballadores/as, non se consideren como tempo de traballo efectivo. Cada empresa implementará o seu propio rexistro diario de xornada respecto das súas persoas traballadoras. Con todo, nos supostos de subcontratación previo acordo entre a empresa contratista ou principal e a empresa subcontratista, esta última poderá utilizar os medios de rexistro diario de xornada da contratista ou principal, sempre que se identifique a cada persoa traballadora e á súa respectiva empresa para os efectos de poder deducir posibles responsabilidades en caso de incumprimento da obrigaçión de rexistro diario de xornada. Do posible acordo de utilización dos medios de rexistro de xornada da empresa principal polo subcontratista, darase conta á representación legal das persoas traballadoras de ambas as empresas. De acordo co previsto no artigo 34.9 do Estatuto dos Traballadores os rexistros permanecerán ao dispor das persoas traballadoras e dos seus representantes legais para a súa consulta. Para iso facilitarase a consulta ás persoas traballadoras respecto do seu propio rexistro cando estas o considere necesario, así como á representación legal das persoas traballadoras (evitando os datos de identificación persoal) dentro do seu respectivo ámbito de competencia (empresa ou centro de traballo) sempre que estes o soliciten de modo xustificado, ou ben cando existan controvercias ou diferenzas concretas en relación cos rexistros dalgunha persoa traballadora, podéndose fixar entre a empresa e a citada representación, para os efectos de racionalizar a consulta, no ámbito da empresa ou centro de traballo, prazos periódicos para o exercicio deste dereito. Os representantes legais das persoas traballadoras deberán gardar a oportuna reserva e protexer os datos consultados de acordo coa normativa vixente de protección de datos persoais, así como co establecido no artigo 64 e 65.2 do Estatuto dos Traballadores. Prolongación da xornada. - A xornada das persoas traballadoras 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 ampliarse polo tempo preciso sen que o exceso sobre a xornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debendo aboarse, como mínimo, a pro rata do valor da hora extraordinaria de traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
HOSTALERÍA Código 27000325011982	Revisión Salarial	CONVENIO 2021-2024 (BOP nº 190, 20/08/2022) Táboas salariais para o ano 2023 publicadas no BOP nº 269, 23/11/2023 Art. 2º.- Vixencia e duración.- O presente convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2021 e rematará a súa vixencia o 31 de decembro de 2024. Art. 3º.- Denuncia.- O presente Convenio Colectivo prorrogarase tacitamente de ano en ano mentres non se chegue a un acordo entre as partes sobre un novo convenio. Art. 1º.- Ámbito de aplicación.- O presente convenio colectivo de traballo rexerá para toda a provincia de Lugo, regulando as relación de traballo entre as empresas e o persoal traballador aos que lles sexa de aplicación o V Acordo Laboral de ámbito estatal do sector de hostalería [BOE do 21 de maio de 2015]. Con independencia e sen prexuízo do anterior, o presente convenio colectivo rexerá igualmente para as empresas que, sen ser titulares de establecementos de servizos de aloxamento ou servizos de comida e bebida, presten servizos nos ditos establecementos coa realización de prestacións que teñan a consideración de prestacións básicas integrantes dos servizos de aloxamento ou de comida e bebida, tal é o caso de prestacións de servizos de camareiros de pisos ou recepción en establecementos de aloxamento ou servizos de cociña en establecementos de comida. En todo o que non estea estipulado polo presente texto de convenio será de aplicación, subsidiariamente, o mentado Acordo Laboral e as normas contidas no Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.	Na acta de acordo das Táboas salariais 2023 publicadas no BOP nº 269, 23/11/2023 indican: ...ACORDOS: PRIMEIRO.- Segundo o previsto no artigo 8 do Convenio Colectivo de Hostalería da Provincia de Lugo con vixencia desde o 1 de xaneiro de 2021 ata o 31 de decembro de 2024, os salarios para as distintas seccións e grupos profesionais para o ano 2023 serán resultado de aplicar incremento do 2,5% sobre as táboas salariais da anualidade 2022 coa seguinte particularidade: para o caso de que, a resultados da aprobación do salario mínimo interprofesional do ano 2023 se constatase que algún posto de traballo fica cun salario anual inferior ao salario mínimo interprofesional do ano 2023, aplicaráselle, en primeiro termo, o incremento necesario para alcanzar o dito salario mínimo interprofesional e, en segundo termo, o incremento pactado neste Convenio para a anualidade 2023 (2,5%). A dita regulación tiña por finalidade garantir que a totalidade dos postos de traballo recollidos no Convenio tiveran na anualidade 2023 un salario anual por enriba do salario mínimo interprofesional do ano 2023. De conformidade co anterior, as partes asinantes do Convenio aproban por unanimidade as táboas salariais do Convenio Colectivo de Hostalería da Provincia de Lugo que terán vixencia desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o mes anterior á publicación das táboas aprobadas no Boletín Oficial da Provincia. As ditas táboas xúntanse como Anexo I. SEGUNDO.- Sendo conscientes as partes asinantes do Convenio de que o incremento do salario mínimo interprofesional do 2023, en relación ao pactado no Convenio en orde ao incremento salarial para a dita anualidade, dá como resultado a asignación de salarios iguais a postos de traballo dotados de distinto rango de especialidade e responsabilidade profesional, acórdanse incrementos adicionais aos inicialmente pactados co fin de minimizar o dito resultado. De conformidade co anterior, as partes asinantes do Convenio aproban por unanimidade as táboas salariais do Convenio Colectivo de Hostalería da Provincia de Lugo que terán vixencia desde o mes da publicación das táboas aprobadas no Boletín Oficial da Provincia de Lugo ata o 31 de decembro de 2023. As ditas táboas xúntanse como Anexo II. TERCEIRO.- Finalmente as partes asinantes acordan por unanimidade, en orde á cláusula de revisión salarial ao IPC prevista no artigo 8 do Convenio en vigor, que, para a aplicación de dita cláusula, se tomará en conta a suma dos incrementos salariais efectivamente aplicados a cada posto de traballo segundo as táboas salariais aprobadas como Anexo II. CUARTO.- Os atrasos aos que, no seu caso, haxa lugar, como consecuencia da publicación das táboas salariais do ano 2023 do Convenio Colectivo de Hostalería da Provincia de Lugo serán aboados ao persoal traballador no prazo de dous meses a contar desde a publicación das táboas no Boletín Oficial da Provincia de Lugo. ... Art. 8º.- Incremento salarial.- 2021 Acórdase a actualización das táboas salariais do presente Convenio para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2021 ao 31 de decembro de 2021 cun incremento do 1,5% sobre as táboas salariais vixentes no ano 2020. O dito incremento non terá efectos retroactivos, servindo unicamente de base para aplicar o incremento pactado para o ano 2022. 2022 Os salarios para as distintas seccións e grupos profesionais para o ano 2022, con vixencia desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2022, serán os recollidos nas táboas salariais que se xuntan, resultado de aplicar incremento do 3,5% sobre as táboas salariais da anualidade 2021 resultantes do sinalado no parágrafo anterior. 2023 Os salarios para as distintas seccións e grupos profesionais para o ano 2023, con vixencia desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2023, serán resultado de aplicar incremento do 2,5% sobre as táboas salariais da anualidade 2022. Con independencia e sen prexuízo do anterior, para o caso de que, a resultados, no seu caso, da aprobación do salario mínimo interprofesional do ano 2023 se constatase que algún posto de traballo fica cun salario anual inferior ao salario mínimo interprofesional do ano 2023, aplicaráselle en primeiro termo o incremento necesario para alcanzar o dito salario mínimo interprofesional e, en segundo termo, o incremento pactado neste Convenio para a anualidade 2023 (2,5%). De conformidade co anterior, e tan pronto se constate o salario mínimo interprofesional do ano 2023, as partes asinantes procederán á sinatura e publicación das táboas salariais da anualidade 2023 conforme ao disposto nos parágrafos anteriores. 2024 Os salarios para as distintas seccións e grupos profesionais para o ano 2024, con vixencia desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2024, serán resultado de aplicar incremento do 3% sobre as táboas salariais da anualidade 2023. Con independencia e sen prexuízo do anterior, para o caso de que, a resultados, no seu caso, da aprobación do salario mínimo interprofesional do ano 2024 se constatase que algún posto de traballo fica cun salario anual inferior ao salario mínimo interprofesional do ano 2024, aplicaráselle en primeiro termo o incremento necesario para alcanzar o dito salario mínimo interprofesional e, en segundo termo, o incremento pactado neste Convenio para a anualidade 2024 (3%). De conformidade co anterior, e tan pronto se constate o salario mínimo interprofesional do ano 2024, as partes asinantes procederán á sinatura e publicación das táboas salariais da anualidade 2024 conforme ao disposto nos parágrafos anteriores. Cláusula de revisión salarial ao IPC Establécese, para o conxunto da vixencia do Convenio unha cláusula de revisión de xeito que, se a suma do IPC real estatal de cada unha das anualidades de vixencia do Convenio [2021-2024] supera a suma dos incrementos salariais porcentuais pactados no presente Convenio para as mesmas anualidades, farase unha revisión no exceso de dita cifra que non terá efectos retroactivos, servindo de base para aplicar o incremento que se pacte para o ano 2025.	Art. 17º.- Xornada laboral. - A xornada laboral será de 1.800 horas anuais de traballo efectivo cun día e medio de descanso semanal.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
INDUSTRIA DA EBANISTERÍA E AFÍNS Código 27000245011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2022-2025 (BOP nº 64, 18/03/2023) Días inhábiles 2023 no BOP nº 19, 24/01/2023 ARTIGO 2º.- VIXENCIA E DURACIÓN: O presente Convenio terá vixencia desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2025, con independencia da data de publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo. ARTIGO 4º.- DENUNCIA: A denuncia do Convenio deberá presentarse cunha antelación mínima de 30 días á data de finalización do Convenio por calquera das partes. Denunciado o Convenio e unha vez rematada a duración pactada, o Convenio quedará prorrogado no seu conxunto por termo de como máximo catro anualidades. A ausencia de denuncia deste Convenio, significará, en todo caso, a prórroga do mesmo por un ano, en iguais termos, salvo no referente a táboa salarial que se verá incrementada en igual contía ao IPC anual. ARTIGO 29º.- NORMAS SUPLETORIAS: En todo o non previsto no presente Convenio Colectivo, estarase ao disposto no IV Convenio Colectivo Estatal para as Industrias da Madeira e demais lexislación vixente.	ARTIGO 10º.- SALARIOS: Incrementos salariais Ao fin de aplicar os incrementos pactados polas partes para o período de vixencia do Convenio, apróbase a táboa salarial definitiva da anualidade 2021, resultado de actualizar a táboa salarial inicial de dita anualidade 2021 nun 1,25% conforme á cláusula de revisión salarial prevista no artigo 10 do Convenio con vixencia 2014- 2021. O dito incremento non terá efectos retroactivos, servindo unicamente de base para a aplicación do incremento salarial da anualidade 2022. Aos efectos de coñecer o resultado do dito incremento e, polo tanto, os salarios sobre os que se aplica o incremento da anualidade 2022, xúntase ao presente Convenio, como Anexo I, a táboa salarial definitiva da anualidade 2021. Establécese, para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2022, un incremento sobre os salarios definitivos da anualidade 2021 do 3,25%, incremento que non terá efectos retroactivos, servindo unicamente de base para a aplicación do incremento da anualidade 2023. Aos efectos de coñecer o resultado de dito incremento e, polo tanto, os salarios sobre os que se aplica a o incremento da anualidade 2023, xúntase ao presente Convenio, como Anexo II, a táboa salarial da anualidade 2022. Os salarios para os distintos grupos profesionais, para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2023, serán os recollidos na táboa salarial da anualidade 2023 que se xunta ao presente Convenio como Anexo III, resultado de aplicar incremento do 3,25% sobre os salarios da anualidade 2022. Os ditos salarios será esixibles desde o 1 de xaneiro de 2023. Os salarios para os distintos grupos profesionais, para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2024, serán os recollidos na táboa salarial da anualidade 2024 que se xunta ao presente Convenio como Anexo IV, resultado de aplicar incremento do 3,50% sobre os salarios da anualidade 2023. Os ditos salarios será esixibles desde o 1 de xaneiro de 2024. Os salarios para os distintos grupos profesionais, para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2025, serán os recollidos na táboa salarial da anualidade 2025 que se adxunta ao presente Convenio como Anexo V, resultado de aplicar incremento do 3,50% sobre os salarios da anualidade 2024. Os ditos salarios será esixibles desde o 1 de xaneiro de 2025. Cláusula de revisión salarial Establécese, para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2025, unha cláusula de revisión de feito que, se a suma do IPC real estatal do período 2022-2025 resulta superior á suma dos incrementos salariais pactados no presente Convenio para o mesmo período 2022-2025, farase unha revisión no exceso, que non terá efectos retroactivos, servindo unicamente como base para a aplicación do incremento que se pacte da anualidade 2026. Prima de Convenio Con independencia e sen prexuízo dos incrementos salariais pactados no presente artigo, establécese unha prima de convenio por importe de 340€ que afectará a todo o persoal que a 31 de decembro de 2022 teña unha antigüidade na empresa de polo menos un ano, preste os seus servizos a tempo completo e non percibise no ano 2022 un salario bruto superior, polo menos, en 340€ en cómputo anual, ao salario fixado neste Convenio para a anualidade 2022 tendo en conta os conceptos salariais do Convenio, o concepto de conta convenio ou calquera outro concepto salarial compensable e absorbible. Serán de aplicación a dita prima de convenio as seguintes regulacións: a) Aos efectos da devindicación da prima do convenio, en ningún caso se computará como salario superior percibido polo traballador/a no ano 2022 a maior retribución percibida a medio de calquera concepto económico, sexa cal sexa a súa denominación, que non teña a consideración de compensable e absorbible. b) Naqueles casos nos que a antigüidade ou xornada fosen inferiores ás mencionadas anteriormente, o persoal traballador percibirá a prima de convenio na súa parte proporcional c) Naqueles casos en que o persoal traballador percibise no ano 2022 un salario superior ao fixado neste Convenio para o ano 2022, sen alcanzar o exceso dos 340€, o traballador/a percibirá como prima de convenio a diferenza ata alcanzar o diferencial dos 340€. d) A prima de convenio ten carácter non consolidable polo que non formará parte de futuros incrementos/negociacións, e aboarase unha soa vez durante a vixencia deste convenio. Atrasos As empresas aboarán ao persoal traballador os atrasos ou diferencias salariais ás que haxa lugar como consecuencia da publicación da táboa salarial da anualidade 2023, así como a Prima de Convenio prevista no apartado anterior, no prazo máximo dos catro meses seguintes á publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.	ARTIGO 6º.- XORNADA LABORAL: A xornada laboral de traballo queda fixada durante a vixencia do convenio 1.752 horas ao ano de traballo efectivo, tanto en réxime de xornada continuada coma partida, que se distribuirá de luns a venres, ambos inclusive, salvo nos casos de que entre empresa e persoal traballador se tome un acordo en contra con respecto ao traballo dos sábados. Independentemente do anterior, a empresa queda facultada, naqueles supostos de que non se traballe o sábado, para nomear un servizo de urxencia en orde de manter un nivel mínimo de servizos de asistencia ao público, sendo os ditos nomeamentos de carácter representativo. A compensación ao persoal traballador que traballe en sábado, efectuarase de forma horaria con carácter mensual. As empresas poderán distribuír a xornada establecida no parágrafo primeiro do presente artigo ao longo do ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular, afectando a uniformidade ou irregularidade ben a toda o cadro de persoal ou de forma diversa por seccións ou departamentos, por períodos estacionais do ano en función das previsións das distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda. En todo caso a distribución irregular da xornada respectará os topes mínimos e máximos de distribución previstos no artigo 47 do IV Convenio Colectivo Estatal para as Industrias da Madeira e o disposto no artigo 7º do presente Convenio. Aos efectos dunha mellor organización do traballo as empresas poderán establecer un calendario anual no que se recolla a distribución da xornada pactada ao longo do ano.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA Código 27000475011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2022-2025 (BOP nº 161, 14/07/2023) Artigo 3.- ÁMBITO TEMPORAL A vixencia do presente Convenio estenderase desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2025, con independencia da data de publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia, retrotraéndose os seus efectos ao 1 de xaneiro de 2022 conforme ao disposto no presente texto. Artigo 4.- DENUNCIA E PRÓRROGA Quedará automaticamente denunciado o Convenio con tres meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual Convenio ata a entrada en vigor do seguinte. Artigo 81.- LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA En todo o que non estea previsto no presente Convenio serán de aplicación as normas legais de carácter xeral e complementarias do Convenio Colectivo Estatal da Industria, as Novas Tecnoloxías e os Servizos do Sector do Metal (CEM), antes Acordo Estatal do Sector do Metal, publicado no BOE do 12 de xaneiro de 2022.	Artigo 40.- INCREMENTO SALARIAL Incremento salarial ANO 2022: Páctase, para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2022, un incremento sobre os salarios vixentes no ano 2021 do 5,7%, incremento que non terá efectos retroactivos, servindo unicamente de base para a aplicación do incremento do ano 2023, iso sen prexuízo do previsto no presente artigo con relación á prima de convenio. Aos efectos de coñecer o resultado do dito incremento e, polo tanto, os salarios sobre os que se aplica o incremento do ano 2023, xúntase ao presente Convenio, como Anexo I, a táboa salarial do ano 2022. ANO 2023: Para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2023 o salario de convenio será, para cada un dos grupos e niveis, o previsto no Anexo II do presente Convenio, resultado de aplicar sobre os salarios do Anexo I incremento do 3,5%. ANO 2024: Para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2024 o salario de convenio será o resultado de aplicar sobre as táboas salariais do 2023, no seu caso, revisadas, incremento do 2,65%. As partes pactan que o dito incremento salarial se aplicará á integración do plus de asistencia á gratificación extraordinaria de xullo, seguindo-se ao efecto as seguintes regulacións: - Se o importe resultante do incremento do 2,65% fose superior ao incremento que supón a integración do plus de asistencia á gratificación extraordinaria de xullo, o diferencial ata o incremento total distribuirase proporcionalmente entre o resto dos conceptos das táboas salariais do convenio. - Se o importe resultante do incremento do 2,65% fose inferior ao incremento que supón a integración do plus de asistencia á gratificación extraordinaria de xullo, o exceso sobre o incremento total deducirase do importe do plus de compensación regulado no artigo 49 do convenio. Este diferencial terá en todo caso a consideración de absorbible e compensable. As partes asinantes confeccionarán as táboas salariais da anualidade 2024 conforme ao disposto no presente apartado tan pronto se constate o resultado do IPC real da anualidade 2023, asinando as mesmas e remitíndoas á publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo para a súa aplicación por parte das empresas. ANO 2025: Para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2025 o salario de convenio será o resultado de aplicar sobre as táboas salariais do 2024, no seu caso, revisadas, incremento do 2,65%. As partes pactan que o dito incremento salarial se aplicará á integración do plus de asistencia á gratificación extraordinaria de decembro, seguindo-se ao efecto as seguintes regulacións: - Se o importe resultante do incremento do 2,65% fose superior ao incremento que supón a integración do plus de asistencia á gratificación extraordinaria de decembro, o diferencial ata o incremento total distribuirase proporcionalmente entre o resto dos conceptos das táboas salariais do convenio. - Se o importe resultante do incremento do 2,65% fose inferior ao incremento que supón a integración do plus de asistencia á gratificación extraordinaria de decembro, o exceso sobre o incremento total deducirase do importe do plus de compensación regulado no artigo 49 do convenio. Este diferencial terá en todo caso a consideración de absorbible e compensable. As partes asinantes confeccionarán as táboas salariais da anualidade 2025 conforme ao disposto no presente apartado tan pronto se constate o resultado do IPC real da anualidade 2024, asinando as mesmas e remitíndoas á publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo para a súa aplicación por parte das empresas. Prima de convenio Con independencia e sen prexuízo dos incrementos salariais pactados no presente artigo, establécese unha prima de convenio por importe de 865,00€ que afectará a todo o persoal que a 31 de decembro de 2022 teña unha antigüidade na empresa de polo menos un ano, preste os seus servizos a tempo completo e non percibise no ano 2022 un salario bruto superior, polo menos, en 865,00€ en cómputo anual, ao salario fixado neste Convenio para a anualidade 2021 tendo en conta os conceptos salariais do Convenio, o concepto de conta convenio ou calquera outro concepto salarial compensable e absorbible. Serán de aplicación a dita prima de convenio as seguintes regulacións: a) Aos efectos da devindicación da prima do convenio, en ningún caso se computará como salario superior percibido polo traballador/a no ano 2022 a maior retribución percibida a medio de calquera concepto económico, sexa cal sexa a súa denominación, que non teña a consideración de compensable e absorbible. b) Naqueles casos nos que a antigüidade ou xornada fosen inferiores ás mencionadas anteriormente, o persoal traballador percibirá a prima de convenio na súa parte proporcional c) Naqueles casos en que o persoal traballador percibise no ano 2022 un salario superior ao fixado neste Convenio para o ano 2021, sen alcanzar o exceso dos 865,00€, o traballador/a percibirá como prima de convenio a diferenza ata alcanzar o diferencial dos 865,00€. d) A prima de convenio ten carácter non consolidable polo que non formará parte de futuros incrementos/negociacións, e aboarse unha soa vez durante a vixencia deste convenio. e) A prima de convenio aboarse nun so pago, xunto co resto dos haberes da nómina, dentro dos tres meses seguintes á publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo. f) Para o persoal traballador contratado en prácticas-na actualidade contrato formativo para a obtención da práctica profesional- o importe da prima de convenio será de 623€. Atrasos Os atrasos por diferenzas de salarios consecuencia da entrada en vigor do presente Convenio aboaranse aos traballadores/as no prazo de 3 meses desde a publicación do mesmo no Boletín Oficial d Provincia de Lugo. Artigo 41.- REVISIÓN SALARIAL Establécese para o ano 2023 unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2023 rexistre incremento superior ao 3,5%. Neste caso, farase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada. A dita revisión, de producirse, só xerará o cobro de atrasos a partir dos primeiro mes no que o IPC acumulado da anualidade supere o 3,5% pactado, no importe resultante do IPC acumulado desde a dita mensalidade ata decembro de 2023. En todo caso as táboas salariais do ano 2023 revisarase na porcentaxe que resulte, servindo de base esta revisión para aplicar o incremento salarial do ano 2024. Establécese para o ano 2024 unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2024 rexistre incremento superior ao 3,5%. Neste caso, farase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada. A dita revisión, de producirse, só xerará o cobro de atrasos a partir dos primeiro mes no que o IPC acumulado da anualidade supere o 2,65% pactado, no importe resultante do IPC acumulado desde a dita mensalidade ata decembro de 2024. En todo caso as táboas salariais do ano 2024 revisarase na porcentaxe que resulte, servindo de base esta revisión para aplicar o incremento salarial do ano 2025. Establécese para o ano 2025 unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro de 2025 rexistre incremento superior ao 2,65%. Neste caso, farase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada. A dita revisión, de producirse, só xerará o cobro de atrasos a partir dos primeiro mes no que o IPC acumulado da anualidade supere o 2,65% pactado, no importe resultante do IPC acumulado desde a dita mensalidade ata decembro de 2025. En todo caso as táboas salariais do ano 2025 revisarase na porcentaxe que resulte, servindo de base esta revisión para aplicar o incremento salarial do ano 2026.	Artigo 28.- XORNADA DE TRABALO A) Xornada anual.- A xornada laboral durante a anualidade 2022 queda fixada en 1.772 horas anuais de traballo efectivo. Durante o resto de anualidades de vixencia do presente Convenio (2023, 2024 e 2025) a xornada laboral queda fixada en 1.768 horas anuais de traballo efectivo, distribuíndo as ditas xornadas anuais de traballo de luns a venres, ambos os dous incluídos, salvo o disposto nos apartados C) e D) do presente artigo. Dentro da xornada prevista no presente Artigo os días 24 e 31 de decembro consideraranse con carácter xeral como días non laborables e retribuídos. No caso de que os traballadores/as teñan que prestar servizos nas datas sinaladas por razóns organizativas ou de necesidade de atención ou asistencia ao público, as empresas haberán de substituír o desfrute do descanso nas datas sinaladas por outro tempo de descanso equivalente. B) Calendario laboral.- As empresas poderán distribuír a xornada de traballo efectiva establecida no presente Convenio ao longo do ano con criterios de fixación uniforme ou irregular, con prestación de servizos todos os días hábiles do ano ou non, debendo fixar tal distribución no correspondente calendario laboral antes do 1 de marzo de cada ano e expoñelo no taboleiro de anuncios da empresa. Naqueles empresas nas que á data indicada, 1 de marzo de cada ano, non se procedera a establecer a distribución da xornada anual de traballo vixente na empresa, e para o caso de que tivera lugar, conforme ao horario de traballo, un exceso sobre a xornada anual de traballo efectivo pactada, cada traballador/a gozará como días inhábiles ou non laborables e retribuídos, a maiores dos días 24 e 31 de decembro, os días que anualmente acorde a Comisión Paritaria do Convenio en número suficiente para que non teña lugar exceso de xornada e que serán retribuídos ao 100% do salario real do traballador/a, con independencia de que, por exceso de xornada, teña dereito a outros descansos. No caso de que, por razóns organizativas ou de necesidade de atención ou asistencia ao público, os traballadores/as teñan que prestar servizos nas datas sinaladas pola Comisión Paritaria, as empresas terán que substituír o desfrute do descanso nas datas sinaladas por outro tempo de descanso equivalente. Para a anualidade 2023, na que se acorda no presente Convenio redución da xornada anual, as empresas disporán dun prazo dun mes a contar desde a publicación do Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo para adaptar a distribución da xornada desta anualidade no correspondente calendario laboral. Naqueles empresas nas que, transcorrido este prazo, non se procedera á dita distribución e, para o caso de que tivera lugar un exceso da xornada anual de traballo efectivo pactada para o 2023, cada traballador/a gozará como días inhábiles ou non laborables e retribuídos os seguintes: - 24 de xullo de 2023 - 14 de agosto de 2023 - 13 de outubro de 2023 - 7 de decembro de 2023 C).- A empresa fica facultada para nomear un servizo en sábados, en orde a manter un nivel de asistencia ao público, así como, no seu caso, funcións de mantemento en xeral, que en ningún caso será superior ao 50% do cadro de persoal. Ningún traballador/a está obrigado a prestar servizos dous sábados seguidos. Aqueles/as traballadores/as que presten servizos os sábados, gozarán do descanso equivalente o luns, de forma que gocen un descanso ininterrompido de 48 horas, salvo que por acordo da empresa e traballadores/as decidan manter outro sistema de descanso, incluído aquel que viñera utilizando na actualidade. D) Os traballadores/as que realicen a súa xornada en domingo e festivo terán dereito a un descanso compensatorio de dous días por cada domingo ou festivo traballado, e gozar dentro dos dous meses seguintes, segundo acordo entre a empresa e o traballador/a. B) Distribución irregular da xornada.- Co obxecto de fomentar a estabilidade do emprego no sector e favorecer ao mesmo tempo a necesaria adaptabilidade das empresa ás necesidades actuais do mercado e ás variacións nos niveis de actividade, preténdese por a disposición das empresas ferramentas de adaptación da xornada que posibiliten unha distribución axeitada da mesma ao mesmo tempo que se establecen elementos de supervisión e control da regulación da xornada. Neste senso, as empresas poderán distribuír irregularmente a xornada anual nun máximo de 140 horas, respectando en todo caso a xornada máxima anual, os descansos entre xornadas, o descanso semanal e os días inhábiles vixentes para cada anualidade. O máximo da xornada que pode ser obxecto de distribución irregular é por cada traballador/a, sen que en ningún caso poida acumularse a bolsa horaria resultante da distribución irregular duns traballadores noutros. Para a aplicación desta medida, as empresas terán que dispoñer de calendario laboral no termos previstos nos artigos 28.b e 30 do presente Convenio Colectivo, quedando en todo caso excluídas da mesma as empresas que estean nun proceso de ERTE mentres dure. Quedan excluídos desta medida os traballadores e traballadoras con minusvalía, así como os que dispoñan de xornada reducida por motivos familiares, traballadores/as en excedencia, traballadores/as en situación de xubilación parcial, e traballadores/as afectados polo desfrute de licencias, permisos ou vacacións, de coincidir a aplicación da medida con algunha das circunstancias sinaladas. Cando, de conformidade co previsto no presente artigo, se practique pola empresa unha distribución irregular da xornada, esta non poderá supor a realización de xornadas superiores a 9 horas diarias e 45 horas semanais nos períodos de maior actividade ou exceso de carga de traballo nin a realización de xornadas inferiores a 7 horas diarias e 35 horas semanais nos períodos de falta de carga de traballo, salvo acordo cos traballadores/as afectados en orde a outros límites, incluída a posibilidade de acumular os excesos de xornadas en días de descanso, respectando en todo caso o descanso mínimo entre xornadas de 12 horas e o descanso semanal. Salvo a adscrición voluntaria por parte de traballadores, a afectación á xornada irregular será equitativa dentro de cada división funcional e grupo profesional afectado pola irregularidade. A empresa deberá comunicar á representación legal dos traballadores, e aos traballadores/as de xeito individual, cunha antelación de 5 días, da diminución ou ampliación da xornada consecuencia da súa distribución irregular. Para a correcta avaliación e seguimento da medida, esta deberá ser comunicada á comisión paritaria de presente Convenio Colectivo cunha antelación de 5 días. As ditas comunicacións constarán cando menos dos seguintes datos: - Calendario en vigor na empresa (no caso da comunicación á comisión paritaria) - Período de distribución irregular indicando a data de inicio e finalización. - Relación de traballadores e traballadoras ou categorías/afectadas. - Calendario de aplicación no período de xornada irregular. - Proposta de compensación do exceso e/ou defecto das horas realizadas. Para o caso de que a normativa xeral laboral sufra modificacións de consideración en materia de distribución irregular da xornada durante a vixencia do presente Convenio, a Comisión Negociadora valorará, no seu caso, as modificacións oportunas do presente apartado.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
MATERIAIS E PREFABRICADOS PARA A CONSTRUCCIÓN Código 27000395011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2026 (BOP nº 295, 27/12/2023) Artigo 5º.-Ámbito temporal. A vixencia, a efectos económicos, do presente convenio será desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2026, previa a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. Terán vixencia ata o 31 de decembro de 2026 as materias sinaladas no artigo 7.2 do VII Convenio Xeral do Sector da Construción. Unha vez finalizada as distintas vixencias de acordo coa cobertura outorgada polo artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores e a fin de evitar o baleiro normativo que noutro caso se produciría unha vez terminada a vixencia inicial do presente convenio ou a de calquera das súas prorrogas, este continuase rexendo ata que sexa substituído por outro tanto no seu contido normativo como no obrigacional. Con todo, o anterior, e en evitación do baleiro normativo que noutro caso se produciría, unha vez terminada a súa vixencia inicial, ou a de calquera das súas prorrogas, continuará rexendo na súa totalidade tanto o seu contido normativo como no obrigacional ata que sexa substituído por outro. Artigo 9º.-Rescisión. A denuncia de rescisión ou revisión do Convenio haberá de efectuarse cunha antelación de tres meses á súa data de terminación, mediante comunicación escrita á outra parte. Artigo 2º.-Lexislación supletoria. No non previsto no presente Convenio será de aplicación a lexislación e o Convenio Xeral do Sector da Construción e Acordo Sectorial Nacional vixentes. Artigo 58º.- No non previsto por este Convenio estarase ao disposto no Convenio Colectivo Xeneral do Sector da Construción, e Acordo Sectorial Nacional e demais normativa legal e regulamentaria.	Artigo 6º.-Incrementos económicos. Sobre as Táboas Salariais de 2021 aplicárase un incremento do 3% para o ano 2022, con efectos do 1 de xaneiro de 2022 e sobre as Táboas Salariais de 2022 aplicárase outro incremento do 3% para o ano 2023, con efectos do 1 de xaneiro de 2023. Achéganse ao Convenio as Táboas Salariais dos anos 2022 e 2023 como ANEXO I. O incremento para os anos 2024, 2025 e 2026 será o que se fixe no ámbito do Convenio Xeral e a Comisión Paritaria realizará a concreción cuantitativa nas Táboas Provinciais deses anos. Aquelas empresas que non actualizasen as táboas deberán proceder ao pago dos atrasos no prazo de tres meses a computar desde a publicación do presente Convenio no BOP de Lugo. A cotización farase seguindo a normativa xeral da Seguridade Social no mes seguinte ao seu aboamento. As empresas que aboasen cantidades superiores procederán no seu caso ao aboamento da diferenza que resulte de aplicación. Igualmente, acórdase un 1% de achega/contribución que irá destinado ao Plan de Pensións Sectorial, segundo se estipula na Resolución do 6 de febreiro de 2023, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o Acordo relativo ao Convenio colectivo xeral do sector da construción, cuxa entrada en vigor e formalización farase de acordo á normativa de aplicación. Artigo 7º.-Cláusula de garantía salarial Estabéllese unha cláusula de garantía salarial, de maneira que se o valor medio dos incrementos porcentuais interanuais do Índice de Prezos ao Consumo dos meses de xaneiro do 2022 a decembro de 2024, publicado polo Instituto Nacional de Estatística, se situase nun nivel superior ao 10,0%, e sempre cun máximo dun 13,0%, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2025 as táboas salariais do ano 2024, sen efectos retroactivos, de maneira que o 50,0% dese exceso irá nun 50,0% a incremento das táboas salariais e o outro 50,0% a contribución ao plan de pensións das persoas traballadoras en alta na empresa a dita data do 1 de xaneiro de 2025; a contribución ao plan de pensións levarase a cabo nos termos e condicións que se determinen no novo Libro Terceiro ao que se refire o artigo seguinte, e para aquelas persoas partícipes que se definan no mesmo.	Artigo 14º.-Xornada de traballo. A xornada laboral normal de traballo establécese para o ano 2023 en 1.736 horas efectivas ao ano para realizar en razón de 40 horas semanais, a repartir de luns a venres a razón de 8 horas diarias, sendo inhábiles sábados e domingos. Conforme os calendarios laborais que se confeccionarán respecto diso. As empresas que, de acordo coa representación legal das persoas traballadoras ou coas súas persoas traballadoras en caso de non tela, establezan un calendario distribuindo a xornada laboral pactada antes do día 30 de xaneiro de cada ano nos centros estables e nas obras con obxecto de coordinar as actividades na empresa, rexeranse polo mesmo. No devandito calendario estableceranse os días laborables e as horas diarias, que non poderán ser máis de nove. En ausencia de calendario pactado nos centros de traballo nos prazos previstos observárase o calendario establecido no Convenio Provincial. Anéxase como ANEXO II. Tendo en conta as diferentes condicións climatolóxicas que inciden sobre as diversas localizacións dos centros de traballo pactárase, no seu caso, en cada convenio provincial a distribución variable da xornada máxima anual, sen que en ningún caso se poidan exceder nove horas ordinarias de traballo efectivo diarias. Para adaptar o traballo á xornada e os fenómenos meteorolóxicos adversos terase en conta o disposto no Real Decreto-lei 4/2023, do 11 de maio, que establece medidas de protección para a poboación traballadora exposta a temperaturas extremas e outras disposicións que non vaian en contra das materias reservadas do Convenio Xeral Estatal. Cando se proceda a unha distribución variable da xornada pactárase a distribución variable correspondente do salario global. En cada centro de traballo a empresa expoñerá en lugar visible o calendario laboral pactado no convenio provincial ou, no seu caso, autonómico, ou para o propio centro de traballo. A empresa garantirá o rexistro diario de xornada das súas 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 súas persoas traballadoras a través de medios, tales como anotacións en papel con firma da persoa traballadora, aplicacións informáticas, tarxetas de identificación electrónica ou calquera outro medio ou soporte que acredite a conformidade da persoa traballadora co rexistro efectuado. Os devanditos medios deberán identificar de maneira suficiente os rexistros obrigatorios que correspondan á presenza das persoas traballadoras no centro de traballo en cada día laborable, festivo ou non laborable, tendo en consideración as distintas modalidades posibles que teñen as empresas en relación ao 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. As persoas traballadoras deberán facer uso dos medios organizados pola empresa a efectos de rexistro de xornada. Considerárase tempo de traballo efectivo de acordo coa Directiva 2003/88/CE, e o artigo 34.1 do Estatuto dos Traballadores, aquel en que a persoa traballadora se atope ao dispor do empresario/a e no exercicio efectivo da súa actividade e funcións para as que foi contratada. A fin de cuantificar o tempo de traballo efectivo con carácter xeneralizado, no Taboleiro de Anuncios de cada centro de traballo onde figure o correspondente calendario laboral e como información da empresa poderanse recoller as pausas que, previa consulta coa representación legal dos traballadores, se a houbere, ou coas propias persoas traballadoras, non se consideren como tempo de traballo efectivo. Cada empresa implementará o seu propio rexistro diario de xornada respecto das súas persoas traballadoras. Con todo, nos supostos de subcontratación previo acordo entre a empresa contratista ou principal e a empresa subcontratista, esta última poderá utilizar os medios de rexistro diario de xornada da contratista ou principal, sempre que se identifique a cada persoa traballadora e á súa respectiva empresa para os efectos de poder deducir posibles responsabilidades en caso de incumprimento da obrigaón de rexistro diario de xornada. Do posible acordo de utilización dos medios de rexistro de xornada da empresa principal polo subcontratista, darase conta á representación legal dos traballadores de ambas as empresas. De acordo co previsto no artigo 34.9 do Estatuto dos Traballadores os rexistros permanecerán ao dispor das persoas traballadoras e dos seus representantes legais para a súa consulta. Para iso facilitarase a consulta ás persoas traballadoras respecto do seu propio rexistro cando estas o consideren necesario, así como á representación legal das persoas traballadoras (evitando os datos de identificación persoal) dentro do seu respectivo ámbito de competencia (empresa ou centro de traballo) sempre que estes o soliciten de modo xustificado, ou ben cando existan controversias ou diferenzas concretas en relación cos rexistros dalgunha persoa traballadora, podéndose fixar entre a empresa e a citada representación, para os efectos de racionalizar a consulta, no ámbito da empresa ou centro de traballo, prazos periódicos para o exercicio deste dereito. Os representantes legais das persoas traballadoras deberán gardar a oportuna reserva e protexer os datos consultados de acordo coa normativa vixente de protección de datos persoais, así como co establecido no artigo 64 e 65.2 do Estatuto dos Traballadores. Prolongación da xornada. - A xornada das persoas traballadoras 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 ampliarse polo tempo preciso sen que o exceso sobre a xornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debendo aboarse, como mínimo, a pro rata do valor da hora extraordinaria de traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA Código 27000515011982	Revisión Salarial	CONVENIO 2013-2015 (BOP nº 44, 22/02/2014) Acta provincial de ratificación e aplicación do acordo AGA 51/23 (Incremento salarial e Táboas 2023) no BOP nº 156, 08/07/2023 ACORDO DA COMISIÓN NEGOCIADORA SOBRE SUBROGACIÓN publicado no BOP nº 118, 25/05/2017 Revisión salarial 2015 publicada no BOP nº 119, 27/05/2015 Revisión salarial 2014 publicada no BOP nº 69, 25/03/2014 Artigo 4: Vixencia e duración A vixencia do presente Convenio Colectivo será de tres anos, desde 1 de xaneiro de 2013 a 31 de decembro do 2015. Artigo 5: Denuncia do Convenio e cláusula de ultraactividade Calquera das partes asinantes do presente convenio, poderá denunciálo cun tempo mínimo de antelación dun mes ata o remate da súa vixencia. Rematada a vixencia do presente convenio colectivo, e de non terse renovado por un novo convenio, o presente manterase en vigor ata a súa renovación, manténdose as súas cláusulas normativas e obrigacionais. Artigo 8: Lexislación supletoria En todo o que non se encontre previsto no presente Convenio aplicaráselle como lexislación supletoria e en este orde; Laudo Estatal Arbitral do Transporte de Viaxeiros por estrada, Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais de carácter xeral.	Na Acta provincial de ratificación e aplicación do acordo AGA 51/23 (Incremento salarial e Táboas 2023) publicada no BOP nº 156, 08/07/2023 indica: Tras varias deliberacións adóptanse os seguintes acordos: PRIMEIRO. - Realizar a aplicación salarial segundo o acordado no expediente do AGA 51/23, sendo expresado nas táboas salariais anexas á presente acta. O dito acordo salarial será trasladado ao texto final do convenio provincial unha vez acadado un acordo final na mesa de negociación da provincia ca salvagarda do período comprendido nos anos 2018-2020 que quedará aberto á negociación provincial. SEGUNDO.- Se a suma do conxunto das retribucións salariais previstas para algún ou algúns dos postos de traballo ou categorías contemplados nas táboas salariais do convenio colectivo resulta inferior ao importe establecido para o SMI, ambos en cómputo anual, dará lugar ao abono dun complemento que será equivalente á diferenza entre o importe do SMI que se fixe para cada ano e as retribucións salariais brutas aboadas no mesmo ano. Este complemento denominarase "Complemento a SMI" e será aboado mensualmente en canto se coñeza a diferenza ao comezo de cada ano. O dito complemento terá carácter absorbible e compensable ca finalidade de axustar o devandito complemento ás retribucións salariais brutas anuais das táboas salariais en relación ao SMI. ... Na táboa salarial indica: VIAXEIROS LUGO - Táboas 2023 definitivas (acordo autonómico Expte. AGA 51-23) Aplicables desde 31 de decembro e con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2023 Subida 12,2% (8% + 4,2%)	Artigo 9: Xornada de traballo para o persoal de movemento. A xornada ordinaria de traballo, será de 1.800 horas anuais, en cómputo bimensual, considerándose como horas extraordinarias as que excedan de dita xornada; respectándose, en todo caso, a normativa vixente en materia de condución. O tempo total de condución non poderá exceder de nove horas diarias, agás dúas veces por semana, que poden chegar a dez horas, sendo de aplicación os regulamentos da CE 3820/85, 561/2006 e 3821/85, así como o Real decreto 1561/95. Descanso diario: Once horas consecutivas, non obstante, pode reducirse o descanso diario de once a nove horas, tres veces entre dous períodos de descansos semanais. Tamén o descanso de once horas se pode substituír por un descanso tomado en dous períodos durante as vinte e catro horas, sendo un dos períodos, como mínimo, de tres horas, e o outro de polo menos nove horas, en ambos casos ininterrompidas. Nos transportes interurbanos, tras un período de condución de catro horas e media, o condutor fará unha pausa ininterrompida de polo menos 45 minutos, agás que tome un período de descanso. A dita pausa poderá substituírse por unha pausa de alo menos 15 minutos seguida de outra de polo menos 30 minutos, intercaladas no período de condución. O posible exceso de horas de traballo efectivo no cómputo inferior ao bimestre, poderá compensarse co tempo de descanso non tendo a consideración de extraordinaria sempre que non excedan da xornada establecida en cómputo bimestral. Artigo 10: Definición do tempo traballo Para o persoal de movemento a) Traballo efectivo: -A condución durante a circulación do vehículo. -Os traballos auxiliares que fagan en relación co vehículo, os viaxeiros ou a súa carga. b) Tempo de presenza Será tempo de presenza aquel período de xornada no que o traballador/a, aínda que non preste traballo efectivo, se atope a disposición da empresa, tanto nos locais como no vehículo. Terán a consideración de tempo de presenza as gardas, reténs, expectativas, avarías, (sempre que non participe de forma efectiva e material), esperas, comidas en ruta e outras similares nas que o/a traballador/a, aínda que non preste traballo efectivo, se atope a disposición da empresa. O tempo de presenza non excederá de 40 horas biseanais. As horas de presenza non se computarán a efectos de horas extraordinarias, sen prexuízo de que a súa remuneración sexa de igual contía que as horas ordinarias. Poderán, porén, computarse a efectos de xornada cando se realicen menos horas de traballo efectivo que as legalmente autorizadas, neste caso poderán ser computadas a efectos de completar a xornada. c) Tempo de espera Os demais traballadores/as terán dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompido; que por acordo ou pacto entre empresa e traballadores/as poderán acumularse conforme a lexislación vixente. Para todo o persoal, as festas laborais que terán carácter retribuído e non recuperable, serán de catorce ao ano, das cales dúas serán locais, os traballadores/as que por calquera razón teñan que traballar nun destes 14 días, recibirán unha compensación de 7,10 euros por cada día traballado no ano 2010, incrementándose no ano 2011 e 2012 no mesmo porcentaxe que os demais conceptos salariais do convenio, sen que isto supoña ningunha perda dos restantes dereitos que teña por traballar un día festivo. Cando excepcionalmente e por razóns técnicas ou organizativas non se puidera disfrutar do día de festa correspondente ou no seu caso do descanso semanal, a empresa, poderá optar entre proporcionar un descanso compensatorio ao traballador/a dentro dos 30 días seguintes, ou aboarlle os salarios correspondentes cun incremento do 75%. Todos aqueles traballadores/as que traballen a quendas, con descansos rotativos de dous días, terán que coincidir un deles en domingo, como mínimo unha vez ao mes, en cómputo bimensual. Terá a consideración de tempo de espera aquel no que o traballador/a non está suxeito á vixilancia do vehículo, nas localidades que non sexan principio e fin de traxecto. Computarase o 50% e aboabase como o tempo de presenza. Considerarase que o traballador/a non está suxeito a vixilancia do vehículo, cando poida dispoñerse libremente do seu tempo por non estar á disposición de empresa. As esperas en localidades de principio ou fin de traxecto, fóra da residencia do traballador/a ou do lugar da súa toma habitual do servizo, non computará a efectos de xornada, nin como traballo efectivo, nin como tempo de presenza. 2. Para o resto do persoal. O tempo de traballo computarase de xeito que tanto ao comezo como ao remate da xornada diaria, o traballador/a se atope no seu posto de traballo. Artigo 11: Descanso semanal e festivo Para o persoal de movemento, o descanso semanal que terá que comezar antes de que se rematen seis xornadas consecutivas de 24 horas desde o termo do anterior período de descanso semanal, terá una duración normal de 45 horas consecutivas, incluído o tempo de descanso diario, que poderá reducirse ata un mínimo de 24 horas consecutivas, sempre que a redución se compense cun descanso equivalente tomado antes de rematar a terceira semana seguinte á semana de que se trate. Estes descansos compensatorios deberán tomarse dunha soa vez e xunto con outro período de descanso de polo menos 9 horas. En todo caso, no transcurso de dúas semanas consecutivas só un dos descansos semanais poderá ser reducido.

OURENSE - SECTOR. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
COMERCIO DE ELEMENTOS DO METAL <i>Código 32000125011981</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2024 (BOP nº 150, 01/07/2023) Artigo 2. Ámbito temporal A duración deste convenio será de dous anos, que comezará o 1 de xaneiro de 2023, e finalizará o 31 de decembro de 2024. Para os efectos económicos iniciárase o 1 de xaneiro de 2023. Artigo 3. Denuncia e prórroga Quedará automaticamente denunciado o convenio con tres meses de antelación ao seu vencemento e prorrogarase o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte	Artigo 10. Salario Durante a vixencia do convenio, o persoal recibirá as retribucións fixadas na táboa salarial. En 2024: 3%. Se o IPC dos dous anos supera o 6% e co tope do 8%, actualizaríanse as táboas na diferenza, sen aboar atrasos, e servirá este de base para a negociación en 2025.	Artigo 7. Xornada de traballo A xornada de traballo máxima é de 40 horas semanais. As empresas expoñerán en cada centro de traballo o calendario laboral pactado que deberá incluír: horario de traballo diario, xornada, días de descanso e festivos. O Sábado Santo, o 24 e 31 de decembro, serán inhábiles neste sector, aqueles establecementos que por obrigacións comerciais permanezan abertos, deberán substituír estes por outros días, aínda cando só permanecesen abertos en xornada de mañá.
COMERCIO TÉXTIL <i>Código 32000145011981</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023-2024 (BOP nº 191, 21/08/2023) Artigo 3. Vixencia, duración e denuncia O convenio colectivo iniciará a súa vixencia o 1/01/2023 e finalizará o 31/12/2024, sendo de aplicación na súa totalidade ata que se asine outro que o substitúa. Finalizada a súa vixencia entenderase automaticamente denunciado.	Artigo 7. Soldo do convenio Os salarios detállanse na táboa salarial que figura como anexo. O incremento para o ano 2023 representa unha subida do 3%. En 2024 o incremento salarial será dun 3% sobre o 2023. Os efectos económicos do convenio iniciáranse o 1 de xaneiro de 2023. Se a suma do IPC real de 2023 e 2024, supera o 6%, e co límite do 8% as táboas salariais actualizaranse na diferenza, servindo de base para a negociación de 2025.	Artigo 12. Xornada laboral A xornada laboral será de 40 horas semanais. O persoal terá dereito a día e medio de descanso ininterrompido que comprenderá a tarde do sábado e o domingo ou ben a mañá do luns, salvo que por acordo entre empresa e traballador/a se pacte o desfrute dese medio día en calquera outro día da semana. Cando a xornada diaria continuada exceda de 5 horas, os traballadores/as gozarán durante a mesma dun descanso retribuído de 20 minutos. En xornadas intensivas de 8 ou máis horas corresponderá un descanso de 30 minutos dos que 20 serán retribuídos (ambos os descansos non serán acumulativos) Preferiblemente a xornada dos traballadores/as que teñan xornada intensiva a xornada completa terminase na quenda de mañá ás 15.30 horas e ás 14:30 horas se se trata de xornada a tempo parcial, só neste último caso, o persoal percibirá unha compensación do 50% do valor da hora ordinaria polas horas que realicen a partir das 15.00 horas e dun 30%, do tempo que exceda desde as 14.30 horas. O persoal cuxos centros de traballo permanezan abertos os sábados pola tarde, con xornada partida terán dereito a descansar un sábado pola tarde ao mes, sen que iso implique unha redución de xornada na semana que corresponda ao devandito descanso. O persoal que traballe en establecementos nos que o sábado permanezan abertos con xornada continuada durante todo o ano, terán dereito a dez sábados libres ao ano, (excluíndo o mes de decembro). A libranza deste día farase de común acordo entre empresa e traballador/a, podendo denegarse por causas organizativas, debendo garantirse en calquera caso o seu desfrute ao longo de todo o ano. En 2023, corresponderá un día por cada mes completo que reste desde a publicación ata final de ano, excluíndo o mes de decembro. Os 10 sábados libres anuais correspondentes a 2024 para cada traballador/a deberanse reflectir no cuadrante anual de horarios. O desfrute destes días non suporá unha redución de xornada. As persoas afectadas por este convenio terán dereito a tres días laborables e non recuperables, como consecuencia da aplicación do calendario laboral. Dos tres días de asunto propios que ten o persoal, un deles non poderá acumularse a vacacións, festivos ou períodos de máis vendas para o comercio, negociándose en calquera caso as datas do seu desfrute de común acordo coa empresa. Artigo 13. Rexistro de xornada Todo o persoal rexistrará diariamente a súa xornada, tomando en consideración os seguintes puntos: 1. O sistema debe ser fiable, non manipulable e accesible para cada traballador/a de forma individual, para a representación legal dos traballadores e para a Inspección de Traballo. 2. O rexistro ten que ser individual e diario, rexistrando a hora de entrada, a hora de saída e o total de horas realizadas na xornada; de forma que se poida diferenciar entre horas ordinarias e horas extraordinarias dos traballadores/as de xornada completa, ou horas ordinarias e horas complementarias dos traballadores/as de xornada parcial. Nas xornadas partidas deberán figurar rexistradas, as horas de saída na quenda de mañá e as horas de entrada na quenda de tarde. 3. O rexistro de xornada poderá ser contrastado co calendario laboral individual de cada traballador/a, no que figuren quendas e horarios individuais, e que figura exposto no taboleiro de empregados, ao dispor de traballadores, representación legal destes e Inspección de Traballo. 4. A empresa ten a obrigaón de manter un arquivo da documentación de rexistro de xornada, durante catro anos, á disposición de cada empregado/a de forma individual, da RLT e da Inspección de Traballo. 5. En ningún caso a empresa poderá negar información relativa ao rexistro de xornada, ou á documentación arquivada sobre o rexistro de xornada amparándose na Lei de protección de datos cando sexa solicitada por cada traballador/a de forma individual, RLT ou pola Inspección de Traballo. 6. Cada empregado/a poderá contar, de forma simultánea coa nómina, dun recibo mensual do seu rexistro de xornada. 7. Aqueles traballadores/as que realicen a súa xornada ou parte dela fóra dun centro físico de traballo deberán ter un soporte telemático, facilitado pola empresa, para poder realizar a fichaxe.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONSTRUCCIÓN Código 32000155011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2026 (BOP nº 193, 23/08/2023) Artigo 3.º Vixencia O presente convenio substitúe e anula os anteriores acordos vixentes, e entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2022 e expira o 31 de decembro de 2026. Artigo 4.º Denuncia A denuncia será sempre expresa e por escrito, e cunha antelación mínima dun mes á data do seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas, no seu caso. Unha vez denunciado o convenio, e ata tanto non se logre acordo expreso, perderán vixencia soamente as súas cláusulas obrigacionais, manténdose en vigor o seu contido normativo. Artigo 6.º Lexislación complementaria No non establecido neste convenio, estarase ao que dispoñan o CGSC e as demais fontes do dereito, respectando o seu principio xerárquico.	Artigo 14.º Incrementos económicos 1. Os incrementos salariais son para 2022 (3,00%) e para 2023 (3,00%) con efectos desde o 1 de xaneiro de 2022 e 1 de xaneiro de 2023 respectivamente, que se achegan como anexo I e anexo II. Igualmente, acórdase un 1% de incremento económico que irá destinado ao Plan de Pensións Sectorial, segundo se estipula na Resolución do 6 de febreiro do 2023, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o acordo relativo ao convenio colectivo xeral do sector da construción. O incremento para os anos 2024, 2025 e 2026 será o que se fixe no ámbito do Convenio Xeral da Construción e a Comisión paritaria realizará a concreción cuantitativa nas táboas provinciais deses anos. 2. Cláusula de garantía salarial. Establécese unha cláusula de garantía salarial, de maneira que se o valor medio dos incrementos porcentuais interanuais do Índice de prezos ao consumo dos meses de xaneiro de 2022 a decembro de 2024, publicado polo Instituto Nacional de Estatística, se situase nun nivel superior ao 10,00%, e sempre cun máximo dun 13,00%, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2025 as táboas salariais do ano 2024, sen efectos retroactivos, de maneira que o 50,00% dese exceso irá nun 50,00% a incremento das táboas salariais e o outro 50,00% a contribución ao plan de pensións das persoas traballadoras en alta na empresa a dita data do 1 de xaneiro de 2025; a contribución ao plan de pensións levarase a cabo nos termos e condicións que se determinen no novo libro terceiro ao que se refire o artigo seguinte, e para aquelas persoas partícipes que se definan no mesmo.	Artigo 9.º Xornada laboral Establécese unha xornada laboral anual de 1.736 horas de traballo efectivo. Unha xornada laboral de corenta horas semanas de traballo efectivo, distribuídas en oito horas diarias de luns a venres, ambos os dous incluídos. Para axustar o calendario laboral anual neste exercicio 2023, fíxanse como días non laborais: 20 de febreiro, 10 de abril, 24 de xullo, 14 de agosto, 13 de outubro, 10 de novembro (exclusivo para o Concello de Ourense), 7, 22 e 26 de decembro. Logo do acordo entre empresa e persoas traballadoras, as ditas datas poden ser permutadas por outras. Cando un festivo local coincida con algún festivo de convenio, este pasarase ao anterior ou posterior día laboral. Estes días así establecidos non computarán a efecto do desfrute das vacacións. Para fixar os días que correspondan para axustar xornada en 2024 a 2026, a Comisión paritaria reunirase no mes de novembro de cada ano. Para adaptar o traballo e a xornada aos fenómenos meteorolóxicos adversos terase en conta o que dispón o Real decreto- lei 4/2023, do 11 de maio, polo que se adoptan medidas urxentes en materia agraria e de augas en resposta á seca e ao agravamento das condicións do sector primario derivado do conflito bélico en Ucraína e das condicións climatolóxicas, así como de promoción do uso do transporte público colectivo terrestre por parte dos mozos e prevención de riscos laborais en episodios de elevadas temperaturas
HOSTALERÍA Código 32000215011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2022-2024 (BOP nº 106, 10/05/2022) Táboas salariais 2023 publicadas no BOP nº 260, 13/11/2023 Artigo 2. Vixencia e duración A duración deste convenio será de 3 anos, con vixencia desde o día 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2024 para todos os efectos, incluídos os económicos. Todo isto con independencia do seu rexistro pola autoridade laboral e publicación no BOP, salvo as excepcións indicadas no propio texto. Artigo 3. Denuncia e prorroga O convenio quedará denunciado automaticamente con tres meses de antelación ao seu vencemento e prorrogarase o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte. A súa negociación efectuarase ao mes seguinte do seu vencemento ou, como máximo, aos dous meses de seren convocadas as partes para constituír a mesa negociadora. Todos os artigos deste convenio permanecerán vixentes ata que exista outro convenio que o substitúa. Disposición adicional Terceira. En todo o non especificado neste convenio observarase o disposto no Acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalaría.	Na acta de acordo da revisión salarial 2023 indican: ... Acordan, por unanimidade, ordenar a publicación das táboas salariais correspondentes ao ano 2023, coas contías salariais revalorizadas segundo o disposto no convenio subscrito de referencia no ano 2022, mesmamente, os efectos económicos destas táboas salariais retrotráense ao 1 de xaneiro do ano 2023. A continuación indícanse os grupos, categorías e contías económicas correspondentes ao ano 2023... Artigo 21. Retribucións As retribucións de persoal afecto por este convenio serán as indicadas na táboa de salarios anexa a este, que serán de obrigado cumprimento para todos os traballadores/as que presten os seus servizos no sector de hostalaría con independencia da súa modalidade de contratación, incluídas aquelas contratacións que expresamente sexan realizadas a través das empresas de traballo temporal, multiservizos ou calquera outra forma xurídica, as cales e para este sector deberán fixar estes salarios no documento contractual que formalicen coas empresas. Artigo 25. Salario base O salario bruto base mensual para os traballadores/as afectados por este convenio para os anos 2022-2023 e 2024 serán os establecidos nas táboas anexas a este convenio. Disposición adicional Decimo primeira. Se o índice de prezos ao consumo de ámbito nacional, dos anos de vixencia deste convenio, fose superior ao 2%, a dita diferenza sería repercutida sobre os salarios establecidos nas táboas anexas, da maneira exposta nelas. No Anexo III, nas Táboas salariais 2023 indica: Se o índice de prezos ao consumo de ámbito nacional, correspondente ao ano 2022 fose superior ao 2%, a dita diferenza sería repercutida sobre os salarios establecidos nesta táboa salarial do ano 2023. No Anexo III, nas Táboas salariais 2024 indica: Se o índice de prezos ao consumo de ámbito nacional, correspondente ao ano 2023 fose superior ao 2%, a dita diferenza sería repercutida sobre os salarios establecidos nesta táboa salarial do ano 2024. A esa diferenza sumáraselle a diferenza aplicada no ano anterior segundo a cláusula de revisión do IPC. (Se fose o caso)	Artigo 6. Xornada A xornada máxima de traballo para o persoal afectado por este convenio para os anos de vixencia será de 40 horas semanais. A xornada diaria non poderá ser superior ás 9 horas diarias. No suposto de que as circunstancias económicas da empresa puidesen afectar á estabilidade no emprego, a Comisión paritaria regulará unha porcentaxe máxima de ata o 5% de distribución irregular da xornada en cómputo anual. Na xornada continuada computarase a media hora de comida como xornada efectivamente traballada.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
SIDEROMETAL E TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS <i>Código 32000305011981</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 38, 15/02/2023) Artigo 3. Vixencia e duración O presente convenio entrará en vigor para todos os efectos o 1 de xaneiro de 2022. A súa duración remata o 31 de decembro de 2024, sendo prorrogable tacitamente de ano en ano en períodos anuais, sempre que non sexa denunciado por ningunha das partes que o subscriben antes do termo da súa vixencia inicial ou de calquera das súas prórrogas. En caso de denuncia, deberá realizarse con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia. Calquera das partes intervinientes nel poderá denunciado comunicándollo á outra, e á autoridade laboral, de modo fidedigno mediante escrito no que consten as materias que quere negociar a parte denunciante.	Artigo 23. Salario base. Os incrementos pactados durante a vixencia do convenio son: 2022: 5% que se percibirá desde o 1 de xaneiro. 2023: 5,50% 2024: 4,50% Os atrasos aboaranse na nómina do mes seguinte á súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. Se a suma do IPC real dos anos 2022, 2023, e 2024, supera o 15% actualizaranse as táboas salariais en xaneiro do ano 2025, na diferenza que resulte de restar do IPC real o 15% co tope do 18%. Esta actualización de táboas non xerará pago de atrasos, e será a táboa salarial sobre a que se negociará o seguinte convenio.	Artigo 33. Xornada de traballo e horarios En 2022, a xornada en cómputo anual é de 1.784 horas. En 2023, a xornada en cómputo anual reducirase en 8 horas, en consecuencia será de 1.776 horas. Con carácter excepcional e soamente durante a vixencia do convenio, tanto en 2023 como en 2024 establécese un día libre adicional, sen que afecte ao cómputo anual que será de 1.776 horas tanto en 2023 como en 2024. Para adaptar a xornada laboral efectiva ao mencionado cómputo anual corresponden en 2022, 2 días, que se fixarán de mutuo acordo entre empresa e traballador/a. En caso de falta de acordo, o/a traballador/a disporá dos últimos 2 días laborables do ano Establécese un período de 15 minutos de descanso nas xornadas continuadas, tendo a consideración de tempo efectivo de traballo. O horario establécese de luns a venres, salvo en empresas con tres quendas e que teñan necesidade de compensar horas; neste caso, poderá traballarse o sábado ata compensar a xornada.
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA <i>Código 32000315011984</i>	Revisión Salarial	CONVENIO 2018-2020 (BOP nº 272, 27/11/2019) Acta provincial de ratificación e aplicación do acordo AGA 51/23 (Incremento salarial e Táboas 2023) publicada no BOP nº 181, 08/08/2023 Revisión salarial 2020 no BOP nº 25, 01/02/2021 Artigo 4.- Vixencia e duración A vixencia do convenio será de tres anos, do 01/01/2018 ao 31/12/2020. Para os efectos económicos, iniciaranse a partir do 1 de xaneiro de 2019. O convenio manterá a súa vixencia mentres non sexa substituído por outro. O convenio será denunciado con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia. Disposición adicional primeira.- No non previsto no convenio será aplicable o Laudo Arbitral de 24/11/2000	Na Acta provincial de ratificación e aplicación do acordo AGA 51/23 (Incremento salarial e Táboas 2023) publicada no BOP nº 181, 08/08/2023 indica: Tras varias deliberacións adóptanse os seguintes acordos: Primeiro. Realizar a aplicación salarial segundo o acordado no expediente do AGA 51/23, sendo expresado nas táboas salariais anexas á presente acta. O dito acordo salarial será trasladado ao texto final do convenio provincial unha vez acadado un acordo final na mesa de negociación da provincia. Segundo. Se a suma do conxunto das retribucións salariais previstas para algún ou algúns dos postos de traballo ou categorías contemplados nas táboas salariais do convenio colectivo resulta inferior ao importe establecido para o SMI, ambos en cómputo anual, dará lugar ao aboamento dun complemento que será equivalente á diferenza entre o importe do SMI que se fixe para cada ano e as retribucións salariais brutas aboadas no mesmo ano. Este complemento denominarase "Complemento a SMI" e será aboado mensualmente en canto se coñeza a diferenza ao comezo de cada ano. O dito complemento terá carácter absorbible e compensable coa finalidade de axustar o devandito complemento ás retribucións salariais brutas anuais das táboas salariais en relación ao SMI. ... Na táboa salarial indica: Viaxeiros Ourense - Táboas 2023 definitivas (acordo autonómico Exp. AGA 51-23) Aplicables desde o 31 de decembro e con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2023 Subida 12,2% (8% + 4,2%)	Artigo 11.- Xornada laboral. A xornada laboral será de 40 horas en cómputo semanal, non excedendo as 1.816 horas en cómputo anual. Para o cómputo da xornada distinguírase entre tempo de traballo efectivo, tempo de presenza e tempo de espera para o persoal en movemento. 1. Traballo efectivo. Considerarase traballo efectivo aquel no que a persoa se atope a disposición da empresa e no exercicio da súa actividade. Computaranse ademais neste capítulo os demais traballos auxiliares que se efectúen en relación co vehículo, os viaxeiros ou a súa carga. 2. Tempo de presenza. Será tempo de presenza aquel no que a persoa estea a disposición da empresa sen prestar traballo efectivo, tanto nos locais como no vehículo. O tempo de presenza non excederá de 20 horas semanais ou 40 bisemanais. Para os efectos de definir os supostos concretos, tal como establece o artigo 8 do Real decreto 1561/1995, de 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo, terán a catalogación de tempo de presenza as gardas, reténs, expectativa, avarías, comidas en ruta e outras similares ás anteriores nas que a persoa, aínda que non preste traballo efectivo se atope a disposición da empresa. As horas de presenza non se computarán para os efectos de horas extraordinarias, sen prexuízo de que a súa remuneración sexa de igual contía que as horas ordinarias. Poderán, con todo, computarse para os efectos da xornada cando se realicen menos horas de traballo efectivo que as legalmente autorizadas, neste caso poderán ser computadas para completar a xornada. 3. Tempo de espera. Terá a consideración de tempo de espera aquel no que a persoa non estea suxeita á vixilancia do vehículo, nas localidades que non sexan principio e fin de traxecto. Considerarase que non está suxeita á vixilancia do vehículo cando poida dispoñer libremente do seu tempo por non atoparse a disposición da empresa. Computarase ao 50% e aboarse como tempo de presenza. As esperas en localidades de principio ou fin de traxecto, fóra da residencia do traballador/a ou do lugar da súa toma habitual do servizo, non computarán para os efectos de xornada, nin como traballo efectivo, nin como tempo de presenza. Para o resto do persoal o tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria se atope no seu posto de traballo. No referente a tempos de conducción, interrupcións e tempos de descanso, estarase ao disposto nos Regulamentos da UEE 3820/1985 e 3821/1985, así como no Real decreto 1561/1995. As empresas dispoñerán dunha libreta de control que será utilizada fundamentalmente e sempre que sexa requirida pola persoa traballadora, no momento en que varíe o servizo que habitualmente viña realizando na empresa, a cal será selada por esta no prazo máximo de 30 días desde a entrega dunha copia por parte do traballador/a e, en todo caso, con anterioridade á confección da súa correspondente nómina.

PONTEVEDRA - SECTOR. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																										
ALMACENISTAS DE MADEIRA Código 36000085011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 209, 30/10/2023) Calendario laboral 2024 publicado no BOP nº 2, 03/01/2024 ARTIGO 6.- DURACIÓN. O presente Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2022 e rematará a súa vixencia o día 31 de decembro de 2024. Sen prexuízo da vixencia temporal pactada, co fin de evitar o baleiro normativo que noutro caso se produciría, unha vez terminada a súa vixencia inicial ou a de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo na súa totalidade o seu contido normativo ata que sexa substituído por outro. ARTIGO 7.- DENUNCIA. Para dar cumprimento ao previsto no artigo 86.2 do Estatuto dos Traballadores, as partes signatarias fan constar expresamente que o presente Convenio non precisa denuncia previa para iniciar a negociación do Convenio que o substitúa. ARTIGO 5.- EFECTOS ECONÓMICOS. Independentemente da entrada en vigor do presente Convenio, os efectos económicos do mesmo comezarán a rexer a partir do 1 de xaneiro de 2022, tendo en conta a cláusula adicional con respecto aos atrasos. ARTIGO 51.- LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA. Todo o non exposto neste Convenio estarase ao establecido na Lexislación Xeral ou de especial aplicación e no Convenio Colectivo Estatal da Madeira, mentres permaneza en vigor.	Incremento salarial 2023 calculado: 3% ARTIGO 26.- SALARIOS. As partes acordan os seguintes incrementos salariais: - Ano 2022: os que figuran na táboa anexa 1. - Ano 2023: os que figuran na táboa anexa 2. - Ano 2024: os que figuran na táboa anexa 3. Para os salarios do ano 2022 aplicaranse as disposicións adicional e transitoria. REVISIÓN SALARIAL: Para o ano (2023), no caso de que o IPC real rexistrase ao 31 de decembro 2023 unha cifra superior ao 3% o incremento sobre ese 3%, incrementarase nas táboas de salarios a aplicar para o 2024, non xerando atrasos. No caso de que o IPC real a 31 de decembro de 2024 supere o 3% pagaranse os atrasos desde o 01 de xaneiro de 2024 pola diferenza entre o IPC real e o 3%. A máxima porcentaxe a compensar será do 2%. DISPOSICIÓN ADICIONAL As táboas salariais fixadas neste convenio para o ano 2022 non xerarán atrasos. Do mesmo xeito aos traballadores/as que se lles actualizou os salarios coa subida correspondente deste ano, non se lles poderá solicitar a súa devolución. DISPOSICIÓN TRANSITORIA Exclusivamente para o ano 2022 establécese, para cada un dos grupos profesionais, un plus lineal salarial da seguinte cantidade: PERSOAL ADMINISTRATIVO <table><tr><td>Xefe/a Administración</td><td>725 €</td></tr><tr><td>Oficial 1ª</td><td>725 €</td></tr><tr><td>Oficial 2ª</td><td>725 €</td></tr><tr><td>Auxiliar administrativo</td><td>725 €</td></tr></table> VIAXANTES <table><tr><td>Viaxante</td><td>725 €</td></tr></table> PERSOAL PRODUCCIÓN <table><tr><td>Encargado/a</td><td>725 €</td></tr><tr><td>Serrador 1ª</td><td>725 €</td></tr><tr><td>Serrador 2ª</td><td>725 €</td></tr><tr><td>Serrador serra circular</td><td>725 €</td></tr><tr><td>Dependentes/as</td><td>725 €</td></tr><tr><td>Peón especialista</td><td>725 €</td></tr><tr><td>Carretilleiro/a</td><td>725 €</td></tr><tr><td>Peón</td><td>725 €</td></tr></table> Este plus non será absorbido por ningún concepto, nin consolidable máis alá do seu vencemento. O seu abono será efectivo nun prazo máximo de tres meses a partir da publicación no BOP do presente convenio. A este plus terán dereito todos os traballadores/as do sector que prestasen os seus servizos durante o ano 2022 de forma proporcional ao tempo traballado nese ano.	Xefe/a Administración	725 €	Oficial 1ª	725 €	Oficial 2ª	725 €	Auxiliar administrativo	725 €	Viaxante	725 €	Encargado/a	725 €	Serrador 1ª	725 €	Serrador 2ª	725 €	Serrador serra circular	725 €	Dependentes/as	725 €	Peón especialista	725 €	Carretilleiro/a	725 €	Peón	725 €	ARTIGO 19.- XORNADA. A xornada máxima anual será de 1.752 horas para os anos 2022 e 2023. Para o ano 2024 a xornada máxima anual será de 1.744 horas. Establecese un horario de inverno en corenta horas semanais de luns a venres de 9 a 13 horas pola mañá e de 15 a 19 horas pola tarde. Durante o verán o horario que se establece do 15 de xuño ao 31 de agosto é o seguinte: de 7 a 15 horas cada día laborable de luns a venres. No obstante ao anterior e durante a vixencia do convenio, previo acordo entre as partes, as empresas poderán pactar a realización da xornada continuada durante todo o ano en quendas de 7 a 15 horas e de 14 a 22. Os traballadores/as que opten pola xornada continuada terán dereito a un descanso de 15 minutos que terá a consideración de xornada efectiva de traballo. Só se poderá permanecer nunha mesma quenda por un período de 15 días, excepto o persoal administrativo que poderá optar, de común acordo coa empresa, por realizar as súas funcións en horario de mañá durante todo o ano. As empresas que pretendan realizar a xornada continuada terán que pactar un almanaque laboral no que se especifiquen as quendas, vacacións e días de descanso, antes do 31 de decembro de cada un dos anos de vixencia do convenio. Terán a consideración de nulos os pactos individuais que contraveñan ao establecido no presente artigo. En caso de discrepancia na aplicación da xornada e quendas, as partes poderán remitir ao tema a Comisión Paritaria que resolverá nun prazo de 15 días.
Xefe/a Administración	725 €																													
Oficial 1ª	725 €																													
Oficial 2ª	725 €																													
Auxiliar administrativo	725 €																													
Viaxante	725 €																													
Encargado/a	725 €																													
Serrador 1ª	725 €																													
Serrador 2ª	725 €																													
Serrador serra circular	725 €																													
Dependentes/as	725 €																													
Peón especialista	725 €																													
Carretilleiro/a	725 €																													
Peón	725 €																													

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
AXENCIAS MARÍTIMAS, CONSIGNATARIAS, ESTIBADORAS DE BUQUES E ACTIVIDADES AFÍNS Código 36000044011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2013-2015 (BOP nº 155, 14/08/2013) Mediación AGA sobre Revisión Salarial 2021, 2022 e 2023 publicada no BOP nº 93, 16/05/2023 Prórroga e táboas salariais 2019 no BOP nº 40, 27/02/2020 Prórroga e táboas salariais 2018 no BOP nº 63, 01/04/2019 Prórroga e táboas salariais 2017 no BOP nº 60, 26/03/2018 Prórroga e táboas salariais 2016 no BOP nº 125, 30/06/2017 Laudo arbitral AGA (diferenza salarial do ano 2013) no BOP nº 157, 17/08/2015 Táboas salariais 2013, 2014 e 2015 no BOP nº 239, 11/12/2015 <i>Na acta de acordo da prórroga 2019 indica:</i> <i>De acordo entre os sindicatos e a representación da patronal ACOESPO, convócase á comisión Paritaria do convenio para o día de hoxe. Dáse inicio da sesión, sendo as 17:30h, nas instalacións de ACOESPO en Vigo.</i> <i>Toma a palabra D. Rubén Bernárdez Gómez de UGT, para lembrar que o convenio colectivo indica no seu artigo 2º que o convenio se prorrogará tacitamente por períodos anuais ata a firma dun novo convenio. Tendo en conta de que aínda non se alcanzou un acordo na negociación do próximo convenio, debemos prorrogar o mesmo para o ano vencido 2019 e actualizar as táboas salariais nos termos contemplados no mesmo, tanto polo indicado no artigo 2º como na cláusula de revisión.</i> <i>Todos os presentes (CCOO, CIG, UGT e ACOESPO) manifestan a súa conformidade respecto diso do descrito e procédese a asinar acta de acordo para a prórroga do convenio anexando á acta as táboas salariais correspondentes. Os sindicatos UGT, CIG e CCOO manifestan que levamos tres anos sen acordo e por tanto é necesario retomar as negociacións do convenio. Por parte de ACOESPO manifesta que a patronal que representa a este convenio sempre estivo aberta a retomar as negociacións co fin dun posible acordo.</i> <i>Acórdase proceder ao trámite de rexistro e publicación do presente acordo da comisión paritaria, delegando no CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS as facultades necesarias a fin de poder tramitar a inscrición do ACORDO DE PRÓRROGA e REVISIÓN DE TÁBOAS SALARIAIS 2019 do Convenio Colectivo de Axencias Marítimas e Consignatarias de Pontevedra para o ano 2019 ante a Autoridade Laboral. .</i> <i>Dáse por concluída a sesión e sen máis nada que engadir, asinan os presentes a efectos da composición, da acta da sesión.</i> <i>Na acta de acordo da prórroga 2018 indica:</i> <i>Todos os presentes (CCOO, CIG, UGT e ACOESPO) manifestan a súa conformidade respecto diso do descrito e procédese a asinar acta de acordo para a prórroga do convenio para o ano 2018 anexando á acta as táboas salariais correspondentes.</i> <i>Na acta de acordo da prórroga 2017 indica:</i> <i>Todos os presentes (CCOO, CIG, UGT e ACOESPO) manifestan a súa conformidade respecto diso do descrito e procédese a asinar acta de acordo para a prórroga do convenio para o ano 2017 anexando á acta as táboas salariais correspondentes.</i> <i>Na acta de acordo da prórroga 2016 indica:</i> <i>Todos os presentes (CCOO, CIG, UGT e ACOESPO) manifestan a súa conformidade ao respecto do descrito e procédese a asinar acta de acordo para a prórroga do convenio para o ano 2016 xuntando á acta as táboas salariais correspondentes.</i> ARTIGO 2º. -DURACIÓN E PRORROGAS (texto inicial convenio) <i>O presente Convenio terá unha vixencia ata o 31 de decembro de 2015, entrando en vigor, a todos os efectos, o 1 de xaneiro de 2013, calquera que sexa a data de publicación no "Boletín Oficial" da provincia, prorrogándose tacitamente por períodos anuais, chegado o seu vencemento, ata a sinatura dun novo convenio.</i> ARTIGO 3º. -DENUNCIA Calquera das partes, con dous meses de antelación como mínimo, poderá denunciar o Convenio por escrito, a través dos seus representantes legais ante a autoridade laboral competente.	No acordo de Mediación AGA sobre Revisión Salarial 2021, 2022 e 2023 indican: CLÁUSULAS PRIMERA: As partes acordan continuar coa negociación colectiva nunha mesa de diálogo na que ambas partes se comprometen a que os acordos que nela se adopten relativos ás revisións salariais, teñan carácter provisional, quedando pendentes de fixación definitiva das contías no momento da resolución definitiva do recurso de casación que faga firme ou modifique a sentenza do TSX. As variacións cuantitativas que con motivo da dita sentenza se poidan producir terán carácter bidireccional, e, os acordos provisionais acadados ata ese momento, deberán axustarse, tanto a favor coma en contra da parte patronal e sindical, a aquilo que determine a sentenza que resolva o recurso de casación interposto. O dito axuste contable realizarase na elaboración e aprobación das táboas salariais do próximo ano. SEGUNDA: Ambas partes comprométese a que os acordos adoptados na mesa de diálogo social, especialmente os referidos ás revisións salariais ou de contido económico, non poden opoñerse nin utilizarse xudicialmente en beneficio ou prexuízo propio por ningunha das partes, na orde xurisdiccional administrativa ou laboral. TERCEIRA: Polo exposto, as partes acordan: -Unha revisión salarial do 3% para o ano 2021. -Unha revisión salarial do 7% para o ano 2022. -Unha revisión salarial do 4% para o ano 2023. Xúntanse a este acordo as táboas salariais resultantes. As revisións salariais pactadas xeran os correspondentes atrasos salariais desde o 1 de xaneiro do ano 2021. As subas quedan suxeitas ás modificacións resultantes da sentenza pendente. CUARTA: A sinatura deste acordo implica a desconvocatoria inmediata da folga convocada. En proba de conformidades asinan todas as partes reflectidas anteriormente, xuntamente coa mediadora designada, no lugar e data anteditos. ...	ARTIGO 6. -XORNADA DE TRABAJO. Establécese a xornada laboral partida cos horarios vixentes na actualidade, quedando os sábados libres para todos os efectos, sen que con iso se restrinja a xornada de traballo existente. A xornada será de 40 horas semanais. A xornada de verán será intensiva de 3 meses, e gozarse no período comprendido entre o 1 de xuño e o 30 de setembro de cada ano. As empresas, de acordo cos seus empregados/as, poderán establecer en cada caso os horarios e xornadas máis convenientes para o desenvolvemento da súa actividade. Non obstante o estipulado nos parágrafos anteriores e dadas as características do tráfico, as empresas poderán, con suxeición a horario fixo, utilizar o persoal necesario para atender as chegadas, despachos e saídas de buques, aeronaves, trens e demais medios de transporte e despacho de Aduanas, sinalando o persoal que haxa de prestar servizos os sábados, por rigorosa quenda rotativa, sen compensación económica ou recuperación de horas sempre e cando non se superen as 40 horas semanais. Para o persoal de peirao a xornada de traballo será de 40 horas semanais, de luns a venres. A xornada en sábados para o persoal de peirao será de dúas intensivas, unha de 8 a 14 horas, e outra de 14 a 20 horas. A segunda xornada dos sábados, así como a dos domingos e festivos poderase ampliar coas horas necesarias ata finalizar a operativa portuaria. As tardes dos días 24 e 31 de decembro de cada ano, establécense con carácter non laborable, non recuperable e retribuído.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CARPINTERÍA DE RIBEIRA Código 36000205011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 82, 28/04/2023) Calendario laboral 2022 publicado no BOP nº 82, 29/04/2022 Calendario laboral 2023 publicado no BOP nº 74, 18/04/2023 Acta de modificación dos artigos 9 e 14 publicada no BOP nº 229, 28/11/2023 Artigo 3.-ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA 1.-A vixencia será de 3 anos, desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2024. Unha vez finalizada a vixencia inicial ou de calquera das súas prorrogas o texto do convenio continuará rexendo na súa totalidade, tanto no seu contido normativo como obrigacional ata que sexa substituído por outro. Para dar cumprimento ao previsto no artigo 86.2 do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que este convenio non precisa denuncia previa para iniciar as deliberacións do Convenio que o substitúa. Artigo 44.-LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA En defecto do establecido no Convenio, ambas as partes deliberantes comprométense a observar a normativa xeral vixente e o Convenio Estatal do Sector da Madeira.	Artigo 16. - SALARIOS Os soldos ou salarios do presente convenio serán: . - ano 2023: os que figuran na táboa anexa 2. - ano 2024: os que figuran na táboa anexa 3. Artigo 17.-REVISIÓN SALARIAL. Para o ano (2023), no caso de que o IPC real rexistrase ao 31 de decembro 2023 una cifra superior ao 3% o aumento sobre ese 3%, aumentarase ás táboas de salarios a aplicar para o ano 2024, non xerando atrasos. No caso de que o IPC real a 31 de decembro do ano 2024 supere o 3% serán pagados uns atrasos desde o 01 de xaneiro do 2024 pola diferenca entre o IPC real e o 3%. A porcentaxe máxima a compensar será do 2%. <i>Na acta do 31 de xaneiro do 2024 indican:</i> En Vigo, nos locais da Confederación de Empresarios de Pontevedra (CEP), sendo as 10:30 horas do día 31 de xaneiro do 2024, reúnen os representantes das persoas traballadoras e do sector empresarial de CARPINTEIRA DE RIBERA da provincia de Pontevedra co obxecto de cuantificar o exceso do IPC a 31 de decembro de 2023 sobre o 3% previsto no convenio e elaborar unha nova táboa salarial para 2024, segundo o dispón o artigo 29.1. Asisten as persoas sinaladas arriba. Acordan: Primeiro.- Dado que o IPC ao 31 de decembro de 2023, respecto ao 1 de xaneiro, foi dun 3,1%, efectúase unha revisión salarial do 0,1%. Este exceso, que non xera ningún tipo de atrasos, terase en conta soamente a efectos do cálculo das novas táboas salariais do ano 2024. Acompáñase a nova táboa salarial que será de aplicación dende o 1 de xaneiro de 2024. Segundo.- Autorízase á persoa habilitada do Consello Galego de Relacións Laborais, para que faga os trámites necesarios para o rexistro, depósito e publicación do texto da presente acta na Plataforma REGCON, así como en todos os rexistros correspondentes. Remátase a reunión, sendo as 11:00 horas do día e lugar arriba indicados, de todo o cal as partes dan fe coa súa firma. ...	Artigo 14.-XORNADA 1.- A Xornada laboral ordinaria será de 40 horas semanais de traballo efectivo realizadas de luns a venres, equivalentes a mil setecentas cincuenta e dous (1.752) horas para o anos 2022 e 2023 e de mil setecentas corenta e catro (1.744) horas para o ano 2024. 2.- Con todo, o establecido nos parágrafos anteriores, cando na mañá do sábado se teña que executar unha operación de varada ou lanzamento dun buque, o persoal necesario para realizala, a xuízo da empresa e do delegado/a de persoal, virá obrigado a iso, para o que se lle avisará o día anterior. A estes efectos entenderase como media xornada un máximo de catro horas. 3.- Naquelas empresas nas que estea establecida a súa xornada de traballo de forma continuada, os traballadores/as terán dereito a un descanso de quince minutos, coñecido como tempo de bocadillo e que para todos os efectos, será considerado como traballo efectivo. 4.- Con vixencia exclusiva para o ano 2023, para adaptar a xornada ás 1.752 horas anuais acordadas, os 23 de xuño, 24 de xullo, 14 de agosto, 13 de outubro e 7 de decembro, fíxanse como festivos de convenio e remunerables para todos os efectos. Nos concellos onde a festividade local coincida con día Non laborable ou festivo de Convenio, trasladarase ao día inmediatamente seguinte. Para o ano 2023 serán festivo de convenio os seguintes días: 09 de xaneiro: Illa de Arousa e Pontecesures. 26 de xuño: Poio e Caldas de Reis. 26 xullo: Valga. 31 xullo: As Neves 7 agosto: AS Neves 16 agosto: Catoira e A Guarda. 18 setembro: Vilanova de Arousa. 25 setembro: A Guarda 16 outubro: Covelo 13 novembro: Bueu, Moaña e Vilaboa. Os días de descanso retribuído, establecidos no parágrafo 5, poderán ser modificados por acordo entre a empresa e os traballadores/as, ou os seus representantes legais, para axustalos ás necesidades das partes.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CARPINTERÍA, EBANISTERÍA E ACTIVIDADES AFÍNS Código 36000215011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 74, 18/04/2023) Modificación do convenio (artigo 34.3) no BOP nº 102, 30/05/2023 Modificación do artigo 12 e calendario laboral 2024 no BOP nº 2, 03/01/2024 Artigo 3º.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA 1. O presente convenio entrará en vigor a partir da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. A súa duración será de tres anos, a contar desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro do 2024. A súa vixencia será a da totalidade da súa duración, agás no referente ás retribucións (Anexo III) e aqueles artigos nos que se estableza unha vixencia diferente. 2. Para dar cumprimento ao previsto no Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que o presente convenio non precisa denuncia para a súa total extinción o 31-12-2024. 3. As partes asinantes comprométense a iniciar a negociación do novo convenio, se se formulase denuncia, aínda que non esgotara a súa vixencia temporal. Durante as negociacións manterase a vixencia do presente convenio nos termos establecidos no artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores. 4. Transcorridos 12 meses desde a súa denuncia sen que se teña acordado un novo convenio que o substitúa, ou ditado laudo arbitral, este prorrogárase por anos sucesivos. A fin de evitar baleiro normativo, finalizada a súa vixencia, e ata que non se logre acordo expreso, perderán vixencia as súas cláusulas de obriga, manténdose as normativas ata a sinatura do convenio que o substitúa. Artigo 60º.- LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA En todo o non expresamente previsto neste convenio estarase suxeito ao establecido na lexislación xeral ou de especial aplicación, e no Convenio Estatal da Madeira, mentres se encontre en vigor.	Artigo 28º.- SALARIOS 1. Todo o persoal afectado polo presente convenio, percibirá, durante a vixencia do mesmo, as retribucións do Anexo III. 2. Para a vixencia do presente convenio acórdase o incremento salarial seguinte: - Ano 2022: 4% sobre a táboa do 2021. - Ano 2023: 3% sobre a táboa do 2022. - Ano 2024: 3% sobre a táboa do 2023. Artigo 29º.- REVISIÓN SALARIAL 1. Para o segundo ano de vixencia. No suposto de que o IPC rexistrase ao 31 de decembro de 2023 un incremento respecto ao 1 de xaneiro superior ao 3%, efectuarase unha revisión salarial no devandito exceso. Este exceso terase en conta soamente a efectos do cálculo das táboas do ano 2024. Se, tendo en conta o establecido no parágrafo anterior, operase unha revisión salarial, a Comisión Paritaria deberá reunirse necesariamente dentro dos 15 días seguintes á data en que se coñezan os datos oficiais, co obxecto de cuantificar o exceso e proceder á elaboración da nova táboa salarial do 2024. A dita táboa revisada, servirá de base de cálculo para o incremento do ano seguinte. 2. Para o terceiro ano de vixencia. No suposto de que o IPC rexistrase ao 31 de decembro de 2024 un incremento respecto ao 1 de xaneiro superior ao 3%, efectuarase unha revisión salarial no devandito exceso. Este exceso, co tope do 2%, devindicará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2024. Se, tendo en conta o establecido no parágrafo anterior, operase unha revisión salarial, a Comisión Paritaria deberá reunirse necesariamente dentro dos 15 días seguintes á data en que se coñezan os datos oficiais, co obxecto de cuantificar o exceso e proceder á elaboración da nova táboa salarial do 2024. A dita táboa revisada, servirá de base de cálculo para o incremento do ano seguinte.	Artigo 18º.- XORNADA DE TRABALLO 1. A xornada laboral establécese en 1.752 horas de traballo efectivo, en cómputo anual, para os anos 2022 e 2023. No ano 2024 a xornada anual será de 1.744 horas. A xornada ordinaria de traballo será de 40 horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual, distribuídas de luns a venres. 2. Naquelas empresas con peculiaridades produtivas de distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda, a dirección da empresa e os representantes dos traballadores poderán regular outra distribución distinta da xornada ordinaria por un período de tempo determinado. En caso de non alcanzar acordo, acudirase á Comisión Paritaria. 3. En cada centro de traballo a empresa exporá en lugar visible o calendario laboral antes do 31 de xaneiro. No calendario laboral constará a xornada diaria das distintas quendas, os días non laborables e o cadro de vacacións. 4. No suposto de xornada continuada establecerase un período de descanso de quince minutos, que terá a consideración de traballo efectivo. Nas empresas con xornada partida, que pacten unha distribución irregular da xornada superior a nove horas diarias, cando unha das fraccións fose de seis ou máis horas, tamén se establecerá un período de descanso de quince minutos, que terá a consideración de traballo efectivo. 5. Correspóndelle en exclusividade á dirección da empresa a dirección, organización e control do traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
COMERCIO DE ALIMENTACIÓN Código 36000315011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (BOP nº 229, 28/11/2023) Artigo 2. VIXENCIA, DURACIÓN E PRÓRROGA. Este Convenio terá unha duración de catro anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro do ano 2026. Entrará en vigor o día da súa publicación, aínda que os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo o 1 de xaneiro do 2023, en todos os conceptos especificados no artigo 23. O presente convenio considerárase automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia. O vixente convenio con independencia da súa vixencia prevista, manterá a súa aplicación ata que sexa substituído por un convenio do mesmo ámbito. Artigo 1 bis) CONCORRENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO INFERIOR. O presente convenio colectivo terá prioridade aplicativa en materia salarial e sistema de remuneración, de conformidade co vixente artigo 84.2 del ET.	Artigo 23. INCREMENTOS SALARIAIS Incremento salarial para o ano 2023 será de 5% calculado sobre a táboa salarial de 2022. Incremento salarial para o ano 2024 será de 3% calculado sobre a táboa salarial de 2023. Incremento salarial para o ano 2025 será do 3% calculado sobre a táboa salarial de 2024. Incremento salarial para o ano 2026 será do 2% calculado sobre a táboa salarial de 2025. O incremento salarial, aplicable para os conceptos: gastos de locomoción, axuda escolar, axudas ao custo, quilometraxe e complemento de incapacidade, incrementaranse segundo o incremento pactado para cada un dos anos de vixencia. Cláusula de garantía salarial: a) Se ao 31 de decembro de 2023, o IPC real do devandito ano superase o 5% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, co límite do 2,5% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2024 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2023. b) Se ao 31 de decembro de 2024, o IPC real do devandito ano superase o 3% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, co límite do 2,5% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2025 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2024. c) Se ao 31 de decembro de 2025, o IPC real do devandito ano superase o 3% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, co límite do 2,5% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2026 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2025. d) Se ao 31 de decembro de 2026, o IPC real do devandito ano superase o 2% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, co límite do 2,5% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2026 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2026. No mes de xaneiro de cada ano, reunirase a comisión paritaria para establecer as novas táboas salariais resultantes, que deberán ser publicadas no BOPPO.	Artigo 9. XORNADA DE TRABALLO A xornada de traballo para todas as persoas traballadoras do sector será de corenta horas semanais, de luns a venres, agás comerciante polo miúdo de alimentación, establecementos de cash-almacén, para os que a xornada rematará o sábado. Nos almacéns de comerciantes por xunto poderase ter un retén os sábados de ata un máximo de catro persoas, rotativo e de acordo a empresa co comité; o remate da devandita xornada será ás doce horas. O día 17 de maio considerárase como día festivo non recuperable. En todos os centros de traballo existirá fixado para coñecemento público un calendario-cadro horario sendo obriga das empresas a súa fixación anual con participación e sendo oídos os representantes legais das persoas traballadoras. Nesta materia incluírase un calendario anual no que conste, xornada, vacacións e descansos, establecéndose de común acordo cos delegados/as de persoal ou comités de empresa. A comisión paritaria velará polo cumprimento das previsións deste artigo, polo menos con reunión anual. O tempo de descanso durante a xornada referido ao persoal que conforme ao art.34.4 do ET realice máis de 6 horas de xornada continuada, 20 minutos terán a consideración de tempo de traballo efectivo. Artigo 10. DESCANSO SEMANAL Cando por coincidir o día de descanso semanal noutro festivo, a persoa traballadora afectada se vexa privada do seu aproveitamento, as empresas veranse na obriga de compensar a esta con outro día de descanso en día laborable, nun prazo non superior a quince días, a partir da data que lle correspondese aproveitar. Conforme á lexislación en materia de xornada en ningún caso os días de descanso semanal poderán solaparse cos períodos indispoñibles de descanso de 12 horas entre final de xornada e principio da seguinte. Fin de semana de calidade: todas as persoas traballadoras gozarán desde o ano 2024 de dous fins de semana de calidade, entendéndose por iso librar dous sábados, un cada semestre. Para aquelas persoas que non presten servizos os sábados, terán, en proporción a súa xornada semanal, esa redución en xornadas completas dentro do seu calendario anual. Artigo 11. INVENTARIOS Os inventarios xerais anuais efectuaranse en días laborables que non sexan festivo estatal ou autonómico, e compensaranse conforme este convenio colectivo os excesos de xornada. Nos inventarios mensuais que se realizarán dentro da xornada ordinaria de traballo compensarán os seus excesos en horas extraordinarias ou ben en descanso compensatorio equivalente a opción da persoa traballadora. Sendo este o réxime xeral destes inventarios que en todo caso se respectarán nas empresas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
COMERCIO DE MOBLES Código 36000355011985	Convenio colectivo	CONVENIO 2019-2025 (BOP nº 144, 27/07/2023) Artigo 3º.-DURACIÓN E VIXENCIA E ULTRATIVIDADE A duración deste Convenio será de sete anos, contados a partires do 1 de xaneiro de 2019, rematando os seus efectos a 31 de decembro de 2025. O convenio considerárase automaticamente denunciado unha vez rematada a súa vixencia, sen necesidade de aviso previo. O vixente convenio con independencia da súa vixencia prevista, manterá a súa aplicación ata que sexa substituído por un convenio do mesmo ámbito.	Artigo 5º.-SALARIOS Os salarios son os que se establecen nas táboas anexas, que inclúen o plus de transporte establecido no anterior convenio e, tendo en conta os axustes realizados, significan os seguintes incrementos medios: 2019 e 2020: 0% 2020 e 2021: Actualización ao salario mínimo de cada ano 2022: 4% 2023: 7,62% 2024 e 2025: 2% cada un dos anos. Revisión salarial: no suposto que a suma do IPC real dos anos 2024 e 2025 superase a suma do incremento económico destes dous anos, faríase unha revisión salarial no exceso cun máximo dun 2% adicional, e con carácter retroactivo a 1 de xaneiro de 2025. Os ditos atrasos, que poderán ser obxecto de compensación e absorción nos casos que así proceda, deberán ser aboados antes do 28 de febreiro de 2026.	CAPÍTULO III. XORNADA LABORAL, HORAS EXTRAS E NOCTURNIDADE Artigo 12º.-CONDICIÓNS As empresas quedan en liberdade para a apertura dos seus establecementos durante as tardes dos sábados, se ben coas seguintes condicións particulares: · Do 15 de xuño o 15 de setembro as empresas non poderán abrir os sábados pola tarde, debendo pechar os establecementos, como máximo ás 14:00 horas. · Con respecto ao desfrute dos descansos nos sábados, aquelas persoas que teñan como dereito adquirido mellores condicións, conservarán o dito dereito. · En todo caso as quendas de traballo deberán realizarse garantindo aos traballadores/as o descanso semanal de día e medio establecido no art. 37.1 do Estatuto dos Traballadores. En todas as empresas afectadas por este convenio, establécese un descanso diario de 15 minutos, que será considerado tempo de traballo efectivo, en caso de realizar xornada continuada de máis de 6 horas seguidas. Cando por coincidir o día de descanso semanal noutro festivo, o traballador ou traballadora afectado se vexa privado do seu desfrute, as empresas veranse na obriga de compensar este con outro día de descanso en día laborable, nun prazo non superior a 4 meses, a partir da data do día que lle correspondera gozar. Conforme á lexislación en materia de xornada, en ningún caso os días de descanso semanal poderán solaparse cos períodos indisponíbles de descanso de 12 horas entre final de xornada e principio da seguinte. Nos contratos a tempo parcial de duración igual ou inferior a 4 horas diarias, a xornada laboral será continuada e de luns a sábado, non podendo acumularse as xornadas en varios días, agás acordo entre empresa e traballador/a.
COMERCIO DO METAL Código 36000365011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2020 - 2024 (BOP nº 77, 21/04/2023) Artigo 4. VIXENCIA O presente convenio terá unha vixencia de cinco anos, entrando en vigor o día un de xaneiro de 2020 e finalizando o trinta e un de decembro de 2024. Este convenio entrará en vigor aos dez días da súa sinatura, con independencia da súa publicación no Boletín Oficial da provincia, se ben os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2022. Artigo 5. PRÓRROGAS E DENUNCIAS. A fin de dar cumprimento ao previsto no artigo 85, apartado d) do punto 3, do Estatuto das persoas traballadoras, as partes asinantes fan constar expresamente que o presente convenio se entenderá denunciado automaticamente ao termo da súa vixencia, permanecendo prorrogado ata a sinatura, no mesmo ámbito, do convenio que o substitúa. Calquera das organizacións asinantes poderá convocar ás partes lexitimadas para a constitución da Mesa negociadora do seguinte convenio no prazo de 3 meses desde a denuncia automática, sendo obrigatorio para estas acudir á dita convocatoria. De non celebrarse a dita reunión, calquera das organizacións asinantes poderá solicitar a apertura dun procedemento de mediación ao abeiro do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA), quedando as demais organizacións obrigadas a manifestar a súa conformidade e a constituír a Comisión de Negociación e Mediación regulada no artigo 18 do dito Acordo.	Artigo 18. RETRIBUCIÓNS Os salarios correspondentes ao primeiro e segundo ano (2020 e 2021), non sofren variación respecto aos vixentes a 31 de decembro de 2019. Para o terceiro ano de vixencia do convenio (2022), incrementase á táboa vixente a 31/12/2021, no 6,5%. Así mesmo para o cuarto e quinto ano de vixencia do convenio (2023 e 2024), acórdase un incremento salarial do 4% no 2023 sobre os valores das táboas salariais de 2022 e un incremento salarial do 4% no 2024 sobre os valores das táboas salariais do 2023. Revisión salarial. As táboas salariais serán revisadas con carácter retroactivo, se o 31 de decembro de 2024, a suma dos IPCs reais de 2023 e 2024 supera á suma dos incrementos salariais dos mesmos anos (8%), sen embargo o incremento terá un tope do 10% para os dous anos, de tal forma que a revisión salarial máxima será dun 2% (8% + 2%). A revisión salarial realizarase con carácter retroactivo desde el 1 de xaneiro de 2024.	Artigo 6. XORNADA DE TRABALLO A xornada laboral durante a vixencia do presente convenio será de: - 1.784 horas anuais de traballo efectivas a partir do 1 de xaneiro de 2023, distribuídas en 40 horas semanais de luns a sábado pola mañá. - 1.776 horas anuais de traballo efectivas a partir do 1 de xaneiro de 2025, distribuídas en 40 horas semanais de luns a sábado pola mañá.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																																																																																																																																																																																																											
DERIVADOS DO CEMENTO Código 36000505011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2021 - 2024 (BOP nº 2, 03/01/2024) Artigo 11.- Ámbito temporal. A duración do presente Convenio será de catro anos, a contar desde o 1 de xaneiro de 2021 ata o 31 de decembro do ano 2024, entrando en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial que corresponda, excepto as materias nas que no mesmo se especifique unha vixencia distinta. Os aspectos retributivos pactados retrotraerán os seus efectos ao 1 de xaneiro de 2021. Non obstante o anterior, e, en evitación do baleiro normativo que noutro caso se produciría, unha vez terminada a súa vixencia inicial, ou a de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo, na súa totalidade, o seu contido normativo, ata que sexa substituído por outro. Artigo 13.- Prórroga e denuncia. A denuncia para a revisión e negociación dun novo convenio deberá realizarse cunha antelación mínima dun mes á data de finalización do mesmo ou de calquera das súas prórrogas.	Na Disposición final primeira.- indica: As partes asinantes alcanzaron en materia de incrementos salariais os acordos seguintes: O 06 de febreiro de 2022, ambas as partes acordan subscribir o acordo salarial do ano 2021, baseándose nas seguintes circunstancias: en primeiro lugar a patronal desexa deixar patente o recoñecemento ás persoas traballadoras do sector en circunstancias tan excepcionais como as vividas durante a pandemia en 2020, acordándose un aboamento dun emolumento extraordinario do 0,5%; a iso é preciso engadir o incremento salarial debido ao aumento de consumo de cemento de 2021, que se estima está no intervalo de +1,5%, segundo a táboa da Disposición final primeira do VII Convenio Xeral do Sector de Derivados do Cemento, prorrogándose durante 2021 todos os termos do VII Convenio. Inclusive, desta forma, o incremento salarial acordado para 2021 é de +2% sobre as táboas de 2019 (e de 2020), con efectos desde o día da firma, con independencia da súa data de publicación no BOP e todo iso con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2021, sendo pagadoiros os atrasos ao mes da súa publicación no BOP: TÁBOA 2021 PONTEVEDRA PUBLICADA BOPO Núm. 126, 4/07/22 Para os exercicios 2022, 2023 e 2024, establécese un incremento dun fixo: dun 1,5% no ano 2022, dun fixo de 1,25% no ano 2023 e dun fixo dun 1% no ano 2024. Así mesmo, por circunstancias económicas excepcionais no ano 2022 acórdase un 0,5% sobre as táboas de ano 2021, non consolidable. Aos incrementos fixos anteriores engadírase un variable segundo o consumo anual de cemento de España segundo a seguinte táboa: <table><tr><th>Consumo Anual de cemento en Tn.</th><th>Incremento salarial variable</th></tr><tr><th>De</th><th>Ata</th><th>%</th></tr><tr><td>14.900.000</td><td>16.000.000</td><td>1,25%</td></tr><tr><td>16.000.001</td><td>17.000.000</td><td>1,50%</td></tr><tr><td>17.000.001</td><td>18.000.000</td><td>1,75%</td></tr><tr><td>18.000.001</td><td>19.000.000</td><td>2,00%</td></tr><tr><td>19.000.001</td><td>20.000.000</td><td>2,25%</td></tr><tr><td>20.000.001</td><td>21.000.000</td><td>2,50%</td></tr><tr><td>21.000.001</td><td>22.000.000</td><td>2,75%</td></tr><tr><td>22.000.001</td><td>23.000.000</td><td>3,00%</td></tr><tr><td>23.000.001</td><td>24.000.000</td><td>3,25%</td></tr><tr><td>> 24.000.000</td><td></td><td>3,50%</td></tr></table> TÁBOA 2022 PONTEVEDRA + Incremento Fixo (1,5%) + Incremento Variable (1,25%) + Incremento Non Consolidable (0,5%) TÁBOA 2022 PONTEVEDRA (Para cálculo Incremento 2023) + Incremento Fixo (1,5%) + Incremento Variable (1,25%) TÁBOA 2023 PONTEVEDRA (Provisional sen revisión) + Incremento Fixo (1,25%) COMPLEMENTOS PAGAS EXTRAS GRUPO SALARIO CONVENIO NON SAL XULLO NADAL TOTAL ANUAL <table><tr><td>1.2.460,59</td><td>€</td><td>8,08</td><td>€</td><td>5,95</td><td>€</td><td>2.226,03</td><td>€</td><td>2.226,03</td><td>€</td><td>37.024,54</td><td>€</td></tr><tr><td>2.089,38</td><td>€</td><td>6,93</td><td>€</td><td>5,95</td><td>€</td><td>1.894,10</td><td>€</td><td>1.894,10</td><td>€</td><td>31.655,66</td><td>€</td></tr><tr><td>3.1.570,57</td><td>€</td><td>5,44</td><td>€</td><td>6,38</td><td>€</td><td>1.431,44</td><td>€</td><td>1.431,44</td><td>€</td><td>24.274,24</td><td>€</td></tr><tr><td>4.1.399,08</td><td>€</td><td>4,88</td><td>€</td><td>6,38</td><td>€</td><td>1.278,62</td><td>€</td><td>1.278,62</td><td>€</td><td>21.788,81</td><td>€</td></tr><tr><td>5.1.356,70</td><td>€</td><td>4,73</td><td>€</td><td>6,38</td><td>€</td><td>1.240,68</td><td>€</td><td>1.240,68</td><td>€</td><td>21.172,85</td><td>€</td></tr><tr><td>6.1.314,11</td><td>€</td><td>4,61</td><td>€</td><td>6,38</td><td>€</td><td>1.202,46</td><td>€</td><td>1.202,46</td><td>€</td><td>20.558,21</td><td>€</td></tr><tr><td>7.1.272,53</td><td>€</td><td>4,47</td><td>€</td><td>6,38</td><td>€</td><td>1.164,18</td><td>€</td><td>1.164,18</td><td>€</td><td>19.953,30</td><td>€</td></tr><tr><td>8.1.249,03</td><td>€</td><td>4,31</td><td>€</td><td>6,38</td><td>€</td><td>1.144,47</td><td>€</td><td>1.144,47</td><td>€</td><td>19.595,76</td><td>€</td></tr></table> Inclúense as táboas resumen para os anos 2022, 2023 e 2024: ... ANO 2023 <table><tr><th>Consumo Anual de cemento en Tn.</th><th>Incremento salarial variable</th><th>++</th><th>Incremento salarial fixo</th><th>=</th><th>Incremento salarial total</th></tr><tr><th>De</th><th>Ata</th><th>%</th><th>%</th><th></th><th>%</th></tr><tr><td>15.000.000</td><td>16.000.000</td><td>1,25%</td><td>1,25%</td><td>2,50%</td><td></td></tr><tr><td>16.000.001</td><td>17.000.000</td><td>1,50%</td><td>1,25%</td><td>2,75%</td><td></td></tr><tr><td>17.000.001</td><td>18.000.000</td><td>1,75%</td><td>1,25%</td><td>3,00%</td><td></td></tr><tr><td>18.000.001</td><td>19.000.000</td><td>2,00%</td><td>1,25%</td><td>3,25%</td><td></td></tr><tr><td>19.000.001</td><td>20.000.000</td><td>2,25%</td><td>1,25%</td><td>3,50%</td><td></td></tr><tr><td>20.000.001</td><td>21.000.000</td><td>2,50%</td><td>1,25%</td><td>3,75%</td><td></td></tr><tr><td>21.000.001</td><td>22.000.000</td><td>2,75%</td><td>1,25%</td><td>4,00%</td><td></td></tr><tr><td>22.000.001</td><td>23.000.000</td><td>3,00%</td><td>1,25%</td><td>4,25%</td><td></td></tr><tr><td>23.000.001</td><td>24.000.000</td><td>3,25%</td><td>1,25%</td><td>4,50%</td><td></td></tr><tr><td>> 24.000.000</td><td></td><td>3,50%</td><td>1,25%</td><td>4,75%</td><td></td></tr></table> ANO 2024 Consumo Anual de cemento en Tn. Incremento salarial variable ++ Incremento salarial fixo == Incremento salarial total	Consumo Anual de cemento en Tn.	Incremento salarial variable	De	Ata	%	14.900.000	16.000.000	1,25%	16.000.001	17.000.000	1,50%	17.000.001	18.000.000	1,75%	18.000.001	19.000.000	2,00%	19.000.001	20.000.000	2,25%	20.000.001	21.000.000	2,50%	21.000.001	22.000.000	2,75%	22.000.001	23.000.000	3,00%	23.000.001	24.000.000	3,25%	> 24.000.000		3,50%	1.2.460,59	€	8,08	€	5,95	€	2.226,03	€	2.226,03	€	37.024,54	€	2.089,38	€	6,93	€	5,95	€	1.894,10	€	1.894,10	€	31.655,66	€	3.1.570,57	€	5,44	€	6,38	€	1.431,44	€	1.431,44	€	24.274,24	€	4.1.399,08	€	4,88	€	6,38	€	1.278,62	€	1.278,62	€	21.788,81	€	5.1.356,70	€	4,73	€	6,38	€	1.240,68	€	1.240,68	€	21.172,85	€	6.1.314,11	€	4,61	€	6,38	€	1.202,46	€	1.202,46	€	20.558,21	€	7.1.272,53	€	4,47	€	6,38	€	1.164,18	€	1.164,18	€	19.953,30	€	8.1.249,03	€	4,31	€	6,38	€	1.144,47	€	1.144,47	€	19.595,76	€	Consumo Anual de cemento en Tn.	Incremento salarial variable	++	Incremento salarial fixo	=	Incremento salarial total	De	Ata	%	%		%	15.000.000	16.000.000	1,25%	1,25%	2,50%		16.000.001	17.000.000	1,50%	1,25%	2,75%		17.000.001	18.000.000	1,75%	1,25%	3,00%		18.000.001	19.000.000	2,00%	1,25%	3,25%		19.000.001	20.000.000	2,25%	1,25%	3,50%		20.000.001	21.000.000	2,50%	1,25%	3,75%		21.000.001	22.000.000	2,75%	1,25%	4,00%		22.000.001	23.000.000	3,00%	1,25%	4,25%		23.000.001	24.000.000	3,25%	1,25%	4,50%		> 24.000.000		3,50%	1,25%	4,75%		Artigo 35.- Xornada. a) A duración da xornada anual de traballo durante o presente convenio será de 1.736 horas anuais. b) Aquelas empresas que, á entrada en vigor do presente convenio, teñan unha xornada inferior á pactada para o convenio actual, manterana como condición máis beneficiosa ata ser alcanzados por este. c) As horas de traballo que, como xornada anual, quedan fixadas no apartado a) deste artigo, terán, en todo caso, a consideración e tratamento de traballo efectivo. d) A distribución semanal da xornada contemplada no apartado a) deste artigo, farase de luns a sábado, ambos inclusive, de acordo co contido do calendario laboral acordado pola Comisión Paritaria, ou no calendario laboral de cada empresa, que será exposto en cada Centro de Traballo non máis tardar do 28 de febreiro. e) O tempo de traballo efectivo computarase de modo que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, o traballador/a se atope no posto de traballo encomendado. f) En cada centro de traballo a empresa expoñerá en lugar visible o calendario laboral orientador pactado neste convenio provincial ou, no seu caso, o da propia empresa ou centro de traballo. g) Rexistro de xornada: 1. O Real Decreto-Lei 8/2019, do 8 marzo de 2019, de medidas urxentes de protección social e de loita contra a precariedade laboral na xornada de traballo, engadiu un novo apartado ao artigo 34 do Estatuto dos Traballadores. Este novo apartado recolle a obrigatoriedade das empresas de garantir o rexistro diario de xornada das persoas traballadoras, aínda que empraza á negociación colectiva a súa instrumentalización, organización e aplicación. 2. As empresas poderán establecer excepcións ou particularidades no modelo de organización e documentación do rexistro de xornada para o persoal que desempeñe as funcións de Alta Dirección, Alto Goberno ou Alto Consello de acordo co disposto no denominado "Colectivo Identificado", definido conforme ao Regulamento Delegado (UE) n.º 604/2014 da Comisión, do 4 de marzo de 2014 que complementa a Directiva 2013/36/UE. 3. Aquelas empresas que, con anterioridade á entrada en vigor do Real Decreto-Lei 8/2019 do 8 de marzo, dispuxesen dun sistema de "rexistro diario de xornada" implantado por decisión da empresa ou por acordos colectivos de empresa viventes nesta materia, poderán continuar aplicando o devandito sistema, aínda que introducindo, no seu caso, as modificacións que fosen necesarias para a súa adecuación ou adaptación á citada norma legal e a este acordo. Aqueles acordos que fosen alcanzados ao amparo do establecido no artigo 34.9 do ET na redacción dada polo Real Decreto-Lei 8/2019 de marzo, seguirán aplicándose na súa totalidade por entender que os mesmos foron negociados baixo os criterios establecidos na devandita norma, polo que o pactado neste acordo será complementario. En calquera caso, no ámbito de cada empresa poderanse subscribir acordos colectivos, coa maioría da representación laboral, que desenvolvan, complementen e/ou melloren o establecido no presente Acordo para a súa adaptación á realidade e particularidades daquela. 4. As empresas encadradas no ámbito funcional deste convenio colectivo deberán negociar coa representación legal do persoal, ou na súa falta coas persoas traballadoras, como se organizará e documentará o devandito rexistro, e en concreto: a) O sistema de rexistro a utilizar: en papel ou dixital, que será facilitado pola empresa. No caso de que a empresa facilite algún medio para o rexistro de xornada á persoa traballadora, esta deberá devolvelo á empresa ao finalizar a relación laboral. b) Establecer o inicio e finalización da xornada de cada persoa traballadora. c) Establecer cal é o tempo de traballo non efectivo ou de non traballo, considerado como todo aquel no que as persoas traballadoras non estean a plena disposición da actividade da empresa, sempre que outra norma legal non estableza eses tempos como de traballo efectivo, tales como o tempo empregado en pausas e descansos ou comidas que carezan da consideración de tempo de traballo efectivo, que deberá acordarse entre a empresa e as persoas traballadoras. 5. O sistema de rexistro acordado debe ser obxectivo e fiable, debe ser intransferible, débese rexistrar o inicio e a finalización da xornada de forma diaria e debe estar en todo momento no centro de traballo ao dispor da empresa, da propia persoa traballadora, da representación legal do persoal e da inspección de traballo. 6. Unha vez finalizado o mes a empresa deberá custodiar os rexistros de acordo co establecido na lexislación vixente e telos ao dispor das propias persoas traballadoras, da representación legal do persoal e da inspección de traballo. No caso de que se optara polo rexistro en formato papel, a efectos da súa conservación poderá arquivarse en soporte informático mediante o escaneo dos documentos orixinais, sendo gardado coas debidas garantías. Este arquivo estará igualmente ao dispor das persoas traballadoras, da representación legal do persoal e da inspección de traballo. Tendo en conta a necesidade de incorporación de datos de carácter persoal aos sistemas de rexistro de xornada, o tratamento dos mesmos deberá respectar en todo momento as normas legais de protección de datos recollidas no artigo 20 bis do Estatuto dos Traballadores así como as que se establecen na Lei Orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e Garantía de dereitos dixitais, así como calquera outra norma que no futuro resulte de aplicación para a protección de datos persoais. 7. En caso de non haber acordo no sistema de implantación do rexistro horario coa representación legal do persoal, ou coas persoas traballadoras na súa ausencia, será a empresa a que determinará unilateralmente a súa implantación e deberá gardar as actas do proceso de negociación.
Consumo Anual de cemento en Tn.	Incremento salarial variable																																																																																																																																																																																																														
De	Ata	%																																																																																																																																																																																																													
14.900.000	16.000.000	1,25%																																																																																																																																																																																																													
16.000.001	17.000.000	1,50%																																																																																																																																																																																																													
17.000.001	18.000.000	1,75%																																																																																																																																																																																																													
18.000.001	19.000.000	2,00%																																																																																																																																																																																																													
19.000.001	20.000.000	2,25%																																																																																																																																																																																																													
20.000.001	21.000.000	2,50%																																																																																																																																																																																																													
21.000.001	22.000.000	2,75%																																																																																																																																																																																																													
22.000.001	23.000.000	3,00%																																																																																																																																																																																																													
23.000.001	24.000.000	3,25%																																																																																																																																																																																																													
> 24.000.000		3,50%																																																																																																																																																																																																													
1.2.460,59	€	8,08	€	5,95	€	2.226,03	€	2.226,03	€	37.024,54	€																																																																																																																																																																																																				
2.089,38	€	6,93	€	5,95	€	1.894,10	€	1.894,10	€	31.655,66	€																																																																																																																																																																																																				
3.1.570,57	€	5,44	€	6,38	€	1.431,44	€	1.431,44	€	24.274,24	€																																																																																																																																																																																																				
4.1.399,08	€	4,88	€	6,38	€	1.278,62	€	1.278,62	€	21.788,81	€																																																																																																																																																																																																				
5.1.356,70	€	4,73	€	6,38	€	1.240,68	€	1.240,68	€	21.172,85	€																																																																																																																																																																																																				
6.1.314,11	€	4,61	€	6,38	€	1.202,46	€	1.202,46	€	20.558,21	€																																																																																																																																																																																																				
7.1.272,53	€	4,47	€	6,38	€	1.164,18	€	1.164,18	€	19.953,30	€																																																																																																																																																																																																				
8.1.249,03	€	4,31	€	6,38	€	1.144,47	€	1.144,47	€	19.595,76	€																																																																																																																																																																																																				
Consumo Anual de cemento en Tn.	Incremento salarial variable	++	Incremento salarial fixo	=	Incremento salarial total																																																																																																																																																																																																										
De	Ata	%	%		%																																																																																																																																																																																																										
15.000.000	16.000.000	1,25%	1,25%	2,50%																																																																																																																																																																																																											
16.000.001	17.000.000	1,50%	1,25%	2,75%																																																																																																																																																																																																											
17.000.001	18.000.000	1,75%	1,25%	3,00%																																																																																																																																																																																																											
18.000.001	19.000.000	2,00%	1,25%	3,25%																																																																																																																																																																																																											
19.000.001	20.000.000	2,25%	1,25%	3,50%																																																																																																																																																																																																											
20.000.001	21.000.000	2,50%	1,25%	3,75%																																																																																																																																																																																																											
21.000.001	22.000.000	2,75%	1,25%	4,00%																																																																																																																																																																																																											
22.000.001	23.000.000	3,00%	1,25%	4,25%																																																																																																																																																																																																											
23.000.001	24.000.000	3,25%	1,25%	4,50%																																																																																																																																																																																																											
> 24.000.000		3,50%	1,25%	4,75%																																																																																																																																																																																																											

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO Código 36001155011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 172, 06/09/2023) Art.º 2º. Vixencia O presente convenio ten unha vixencia de tres anos entrando en vigor o día 1 de xaneiro de 2023 e finalizando o día 31 de decembro de 2025. Art.º 3º. Prórroga e denuncia Quedará automaticamente denunciado con tres meses de antelación o seu vencemento, prorrogándose o actual convenio até a entrada en vigor do seguinte.	Art.º 45º. Salarios. Incremento salarial: Acórdase un incremento salarial do 3% para o 2023 sobre os valores das táboas salariais de 2022, coa súa correspondente actualización salarial; un incremento salarial do 3% para 2024 sobre os valores das táboas salariais de 2023; e un incremento salarial do 3% para 2025 sobre os valores das táboas salariais de 2024. O pago de atrasos correspondentes ao incremento salarial 2023, do 3% sobre táboas salariais 2022, aboaranse antes do 31 de outubro de 2023. Cláusula de garantía salarial: a) Se ao 31 de decembro de 2023, o IPC real do devandito ano superase o 3% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, de ata o 2% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2024 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2023. b) Se ao 31 de decembro de 2024, o IPC real do devandito ano superase o 3% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, de ata o 2% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2025 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2024. c) Se ao 31 de decembro de 2025, o IPC real do devandito ano superase o 3% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, de ata o 2% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2026 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2025.	Art.º 28 Xornada e horario de traballo: Durante a vixencia do convenio, a xornada laboral será de 40 horas semanais efectivas, reducíndose progresivamente 16 hs durante en cómputo anual. En concreto, reduciranse 8 hs con efecto desde o 1 de xaneiro de 2024, resultando 1.768 horas efectivas en cómputo anual para o ano 2024, e 8 hs con efecto desde o 1 de xaneiro de 2025, resultando 1.760 horas efectivas en cómputo anual para o ano 2025. O traballador/a deberá atoparse en situación de iniciar a súa actividade no posto do seu centro de traballo, coa correspondente indumentaria ao toque de sirena ou outro sistema establecido, sen prexuízo do regulado na disposición adicional cuarta, que será de aplicación en todo caso. A dita xornada normal será computada en consideración ao comezo do labor no posto de traballo e finalización desta, e non polo concepto de entrada e saída na factoría. Todas as empresas afectadas por este convenio distribuirán preferentemente a súa xornada de luns a venres, con excepción daquelas que tivesen establecida xornada continua de luns a sábado. A fixación do horario de traballo será facultade da dirección da empresa razoando o seu establecemento co comité de empresa, delegados de persoal ou cos traballadores/as, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumento de vendas, ou favorecendo as necesidades estacionais de produción. Co fin de atender situacións de distribución irregular da carga de traballo e tentando evitar na medida do posible a adopción de medidas que afecten á estabilidade do emprego, o impacto dos expedientes de regulación de emprego e a utilización de horas extras, cada empresa poderá distribuír irregularmente a xornada anual nun 10%, respectando a xornada máxima anual, os descansos entre xornadas de 12 horas e semanal de día e medio. Para a aplicación de medidas de distribución irregular da xornada será preceptivo: 1.-Dispor de calendario laboral, segundo artigo 30º do presente convenio. 2.-A empresa deberá comunicar á representación dos traballadores, e aos traballadores/as de forma individual, cunha antelación de 5 días, a circunstancia ou circunstancias da produción/mercado que xustifiquen a dita utilización. 3. Como norma xeral e salvo que o traballador/a exprese a súa vontade noutro sentido, non terán obrigación de distribuír irregularmente a súa xornada aqueles traballadores/as en situación de redución de xornada por garda legal, excedencia, xubilados parciais, os que estivesen afectados por licenzas retribuídas e permisos por lactación nin os que teñan algunha contraindicación médica respecto diso debidamente xustificada, de coincidir a aplicación desta medida con algunha das circunstancias descritas anteriormente. Para a correcta avaliación e seguimento da medida esta deberá ser comunicada á Comisión Paritaria xunto co calendario laboral con carácter previo á súa aplicación.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
MÁRMORES E PEDRAS Código 36000965011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 148, 02/08/2023) Calendario laboral 2023 publicado no BOP nº 56, 21/03/2023 3. VIXENCIA 3.1. Vixencia O presente Convenio Colectivo terá unha vixencia de tres anos, entrando en vigor a partir do 1 de xaneiro 2022 e finalizando o 31 de decembro de 2024. Unha vez finalizada a vixencia inicial ou de calquera das súas prorrogas -que serán anuais-, o texto do convenio continuará rexendo na súa totalidade, tanto no seu contido normativo como obrigacional ata que sexa substituído por outro. 3.2. Procedemento de denuncia Para dar cumprimento ao previsto no artigo 86.2 do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que este convenio non precisa denuncia previa para iniciar a negociación do convenio que o substitúa, quedando automaticamente denunciado, á data do cumprimento do período de vixencia establecido no artigo 3.1. 14. DISPOSICIÓNS ADICIONAIS 14.4. Lexislación subsidiaria No non previsto expresamente neste convenio estarase ao establecido no Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores, demais normas legais de xeral aplicación e ao VI Convenio Xeral do Sector da Construción.	9.12. Incrementos salariais Para os anos 2022, 2023 e 2024, as partes acordan o seguinte incremento económico: a) Para o ano 2022, incrementaranse as táboas do convenio de MM PP correspondentes ao ano 2021 nun 3%, con efectos desde o día 1 de xaneiro de 2022, debendo aboarse por tanto os correspondentes atrasos. b) Para o ano 2023, as táboas do 2022 resultantes da anterior revisión incrementaranse nun 3%, con efectos do día 1 de xaneiro de 2023, debendo aboarse por tanto os correspondentes atrasos. c) Para o ano 2024, incrementaranse as táboas vixentes durante o 2023 nun 2,75%, con efectos do día 1 de xaneiro de 2024, debendo aboarse por tanto os correspondentes atrasos. Este incremento será aplicable unicamente aos conceptos existentes nas táboas salariais do convenio. Por tanto, non se aplicará a outros conceptos tales como o plus de tóxico, penoso ou perigoso, a antigüidade consolidada ou outros. No Anexo I ao presente texto engádese a táboa de salarios de 2022, 2023 e 2024. 9.13. Revisión salarial As partes acordan establecer unha cláusula de garantía salarial para os anos 2022, 2023 e 2024, cuxa finalidade é garantir o poder adquisitivo dos traballadores/as. A condición para que se poida aplicar esta cláusula é que se o valor medio dos incrementos porcentuais interanuais do Índice de Prezos ao Consumo dos meses de xaneiro do 2022 a decembro de 2024, publicado polo Instituto Nacional de Estatística, se situase nun nivel superior ao 10,0%, e sempre cun máximo dun 13,0%, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2025 as táboas salariais do ano 2024, sen efectos retroactivos. Non se producirá o pagamento de atrasos por este concepto. Acórdase expresamente que os posibles incrementos derivados da aplicación desta cláusula de garantía salarial, non xerarán pagamento ningún ao plan de pensións do artigo 52 bis nin do apartado 4 do artigo 52 do Convenio Xeral do Sector da Construción por este concepto durante o período de 2022 a 2024.	10.1 Xornada A xornada ordinaria de traballo será de 40 horas semanais de traballo efectivo, de luns a venres, en xornada partida e 40 horas semanais de traballo efectivo en xornada continuada. A xornada ordinaria anual será de 1.736 horas. Para adaptar a xornada ao cómputo de horas anuais estarase ao definido no calendario laboral aprobado anualmente. En cada centro de traballo, a empresa expoñerá en lugar visible o calendario laboral pactado a nivel Convenio ou o pactado no propio centro de traballo. De común acordo entre empresarios e a representación dos traballadores, poderán modificarse os días de compensación. Na sección de serradoiros de bloques, realizaranse tres quendas rotatorias, de acordo coa legalidade vixente. Nas demais seccións, sempre que se estea facendo xornada partida, poderá cambiarse a quendas de mañá e tarde por períodos de tempo determinados, previa información aos representantes sindicais e de acordo co persoal afectado. O persoal técnico e administrativo, gozará de xornada continuada do 1 de xuño ao 15 de setembro, garantíndose os servizos mínimos de cada empresa mediante quendas deste persoal a xornada partida, previa negociación entre as partes.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRAS Código 36001075011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2022-2023 (BOP nº 145, 28/07/2023) Calendario laboral 2024 publicado no BOP nº 2, 03/01/2024 Actualización e incremento das táboas salariais dos anos 2022 e 2023 publicada no BOP nº 210, 31/10/2023 Artigo 3º.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA 1. Terá a duración de dous anos, a contar desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2023. A súa vixencia será a da totalidade da súa duración. Co fin de evitar baleiro normativo, rematada a súa vixencia, e ata que non se acade un novo acordo expreso, perderán vixencia as súas cláusulas obrigacionais, manténdose as normativas ata a sinatura do convenio que o substitúa. 2. Para dar cumprimento ao previsto no Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que o presente Convenio non precisa denuncia para a súa total extinción o 31 de decembro de 2023.	Artigo 26º.- SALARIOS 1. Todo o persoal afectado polo presente convenio, percibirá as retribucións consignadas na táboas do Anexo I, incrementadas, se é o caso, coa antigüidade correspondente. Os aumentos concedidos polo presente convenio, absorberán os que, por imperativo legal, se impuxesen posteriormente durante a vixencia del. Os conceptos económicos terán eficacia aos oito días da sinatura do convenio. 2. Os incrementos para a vixencia do presente convenio serán os seguintes: - Ano 2022: As táboas salariais do ano 2021 serán incrementadas nun 4%. - Ano 2023: As táboas salariais do ano 2022 serán incrementadas nun 4%. Artigo 27º.- REVISIÓN SALARIAL 1. Para os dous anos de vixencia do convenio, no suposto de que o IPC rexistrase ao 31 de decembro, un incremento, respecto ao 1 de xaneiro, superior ao incremento salarial acordado para cada un dos anos, efectuarase unha revisión salarial no devandito exceso, con efectos do 1 de xaneiro do ano seguinte de cada un dos anos. 2. Se, tendo en conta o establecido no punto anterior, operase unha revisión salarial, a Comisión Paritaria deberá reunirse necesariamente dentro dos 15 días seguintes á data en que se coñezan os datos oficiais, co obxecto de cuantificar o exceso e proceder á elaboración das novas táboas salariais do ano seguinte. A dita táboa revisada, servirá de base de cálculo para o incremento do ano seguinte. Na Actualización e incremento das táboas salariais dos anos 2022 e 2023 publicada no BOP nº 210, 31/10/2023 indican: ...Dado que o IPC no ano 2022 se sitúa no 5,7%, en virtude do previsto no art. 27 do convenio colectivo en vigor, procede revisar a táboa salarial ao ano 2022, acordándose un incremento salarial para o citado ano do 5,7%. Así mesmo, fíxase un incremento salarial para 2023 dun 4%, sobre as táboas actualizadas do ano 2022. ...	Artigo 17º.- XORNADA DE TRABALLO 1. A xornada máxima ordinaria será, en cómputo anual, de 1.752 horas de traballo efectivo. A xornada ordinaria semanal será de 40 horas, distribuídas de luns a venres. 2. No suposto de xornada continuada establecerase un período de descanso de quince minutos que terá a consideración de traballo efectivo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
TRANSPORTE PÚBLICO DE MERCADORÍAS POR ESTRADA Código 36002135011991	Convenio colectivo	CONVENIO 01/07/2023 - 31/12/2026 (BOP nº 174, 08/09/2023) ART. 2. DURACIÓN E VIXENCIA.- O presente Convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, alcanzando a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2026. Os seus efectos económicos retrotraeranse ao día 1 de xullo de 2023. A denuncia do Convenio colectivo será automática e as partes comprométense a constituír a Comisión Negociadora durante a primeira quincena de outubro de 2026; con todo, o convenio vencido quedará prorrogado na súa integridade ata que sexa substituído por outro do mesmo ámbito. ART. 40. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA.- En todo o non expresamente previsto neste Convenio, estarase ao disposto no Acordo Estatal para o Transporte de Mercadorías por Estrada e demais disposicións legais vixentes, así como Regulamentos da CEE e Convenio n.º 153 da OIT mentres sexan de aplicación en España.	ART. 7. SOLDOS E SALARIOS.- O persoal afectado por este Convenio, segundo as categorías, rexerase para todo o período de vixencia do Convenio polas táboas salariais anexas. As ditas táboas son o resultado de actualizar o salario base aplicable, para todas as categorías profesionais, nas seguintes porcentaxes: - Para o ano 2023 o salario base incrementarase, sobre a táboa salarial de 2022, para todas as categorías un 4% desde o 1 de xullo. - Para o ano 2024 o salario base incrementarase, sobre a táboa salarial de 2023, para todas as categorías un 4%. - Para o ano 2025 o salario base incrementarase, sobre a táboa salarial de 2024, para todas as categorías un 4%. - Para o ano 2026 o salario base incrementarase, sobre a táboa salarial de 2025, para todas as categorías un 3%. DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL. - Exclusivamente para o ano 2026 acórdase que se o IPC real elaborado polo INE, experimentase unha elevación ao longo de 2026 superior ao 3%, calcularase a diferenza entre a devandita porcentaxe e o incremento real do IPC en 2026 sobre a táboa salarial definitiva de 2025. O importe resultante aboarase aos traballadores/as con efectos do 1 de xaneiro de 2026, dentro do primeiro trimestre de 2027.	ART. 13. XORNADA LABORAL.- A xornada semanal ordinaria de traballo será de 40 horas efectivas para todo o persoal, de acordo co Estatuto dos Traballadores. A xornada anual ordinaria será de 1.820 horas de traballo efectivo. Cando a súa distribución a nivel de empresa supoña a superación das 40 horas semanais, o control e cómputo da xornada verificarase bimestralmente en termos de media. Cando por razóns obxectivas sexa necesario, as partes negociarán outros sistemas de cómputo e control, respectándose en todo caso o tempo máximo de xornada ordinaria anual mencionada anteriormente. 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 Transportes. En relación co calendario laboral, estarase ao disposto no artigo 34.6 do Estatuto dos Traballadores e Real Decreto 1561/1995.
TRANSPORTE PÚBLICO DE VIAXEIROS POR ESTRADA Código 36002145011991	Revisión Salarial	CONVENIO 2018 - 2020 (BOP nº 204, 23/10/2018 - Corrección de erros da Resolución de publicación (asinantes) no BOP nº 129, 08/07/2019) Revisión salarial 2019 no BOP nº 99, 27/05/2019 Revisión salarial 2020 no BOP nº 169, 02/09/2020 Acta provincial de ratificación e aplicación do acordo AGA 51/23 (Incremento salarial e Táboas 2023) no BOP nº 130, 06/07/2023 ARTIGO 2º.-DURACIÓN E VIXENCIA O presente Convenio terá unha duración de tres anos, a contar desde o 1 de xaneiro de 2018, finalizando os seus efectos o 31 de decembro de 2020. Entrará en vigor aos dez días da firma, aínda que os efectos económicos dos salarios anexos pactados se retrotraerán ao 1 de xaneiro de 2018. Entenderase prorrogado de ano en ano, salvo denuncia de calquera das partes, con tres meses de antelación, polo menos, á data da súa terminación. A dita denuncia deberá facerse por escrito dirixida á outra parte afectada polo Convenio. ARTIGO 39º.- LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA En todo o non expresamente previsto neste Convenio, estarase ao disposto na Lexislación vixente, así como na Ordenanza Laboral de Transportes por Estrada, aínda que esta sexa derogada polo Goberno e ata a súa substitución por Convenio Colectivo.	Na Acta provincial de ratificación e aplicación do acordo AGA 51/23 (Incremento salarial e Táboas 2023) publicada no BOP nº 130, 06/07/2023 indica: Tras varias deliberacións adóptanse os seguintes acordos: PRIMEIRO. - Realizar a aplicación salarial segundo o acordado no expediente do AGA 51/23, sendo expresado nas táboas salariais anexas á presente acta. O dito acordo salarial será trasladado ao texto final do convenio provincial unha vez acadado un acordo final na mesa de negociación da provincia. SEGUNDO.- Se a suma do conxunto das retribucións salariais previstas para algún ou algúns dos postos de traballo ou categorías contemplados nas táboas salariais do convenio colectivo resulta inferior ao importe establecido para o SMI, ambos en cómputo anual, dará lugar ao aboamento dun complemento que será equivalente á diferenza entre o importe do SMI que se fixe para cada ano e as retribucións salariais brutas aboadas no mesmo ano. Este complemento denominarase "Complemento a SMI" e será aboadado mensualmente en canto se coíza a diferenza ao comezo de cada ano. O dito complemento terá carácter absorbible e compensable coa finalidade de axustar o devandito complemento ás retribucións salariais brutas anuais das táboas salariais en relación ao SMI. ... Na táboa salarial indica: VIAXEIROS PONTEVEDRA - Táboas 2023 definitivas (acordo autonómico Expte. AGA 51-23) Aplicables desde 31 de decembro e con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2023 Subida 12,2% (8% + 4,2%)	ARTIGO 15º.- XORNADA DE TRABALLO A xornada semanal ordinaria de traballo será de 40 horas efectivas para todo o persoal, de acordo co Estatuto dos Traballadores. A xornada anual ordinaria será de 1.816 horas de traballo efectivo. Cando a súa distribución a nivel de empresa supoña a superación das 40 horas semanais, o control e cómputo da xornada verificarase trimestralmente en termos de media. Cando por razóns obxectivas sexa necesario, as partes negociarán outros sistemas de cómputo e control, respectándose en todo caso o tempo máximo de xornada ordinaria anual mencionada anteriormente. A efectos de xornada, será de aplicación o disposto no Real Decreto 1561/95 e demais disposicións específicas para o Sector de Transportes. Sen prexuízo da aplicación das normas nesta materia para o transporte por estrada, os condutores de vehículos de transporte regular de uso xeral e especial terán dereito, como norma xeral, a un descanso entre xornadas de 12 horas. Excepcionalmente, o devandito descanso poderá ser de 10 horas durante un máximo de tres días á semana, compensándose as diferenzas de menor número de horas de descanso na semana seguinte, engadíndoas ao descanso semanal correspondente. Por outra banda, o traballador/a terá dereito como mínimo a unha hora para realizar a comida de mediodía, no período comprendido entre as 12,30 horas e as 16,30 horas. No caso de que por necesidade do servizo non fose posible realizar a comida nese período, o traballador/a terá dereito a unha axuda de custo adicional na contía establecida no Anexo I. A cantidade anteriormente mencionada, incrementarase na mesma porcentaxe que os salarios.

COMUNIDADE AUTÓNOMA - SECTOR. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ACTORES E ACTRICES DE TEATRO DE GALICIA Código 82001015012009	Revisión Salarial	CONVENIO 2009-2012 (DOG nº 83, 30/04/2009) Prórroga ata a sinatura dun novo convenio e Táboas salariais 2017 no DOG nº 85, 04/05/2017 Laudo AGA (interpretación do parágrafo primeiro do artigo 14) no DOG nº 87, 05/05/2011 Revisión salarial 2012 no DOG Nº 127, 04/07/2012 Acordo da comisión negociadora (modificación do convenio) publicado no DOG nº 114, 17/06/2013 Acordo da comisión negociadora publicado no DOG Nº 38, 25/02/2014 Acordo de actualización das táboas salariais para o ano 2021 no DOG nº 121, 28/06/2021 Acta da revisión de táboas salariais para 2022 no DOG nº 80, 27/04/2022 Acta da comisión paritaria de actualización das táboas salariais para 2023 no DOG nº 117, 21/06/2023 Artigo 4º.-Vixencia. A vixencia deste convenio será de catro anos a partir do 1 de xaneiro de 2009. Quedará prorrogado tacitamente por sucesivos períodos dun ano, de non ser obxecto de denuncia escrita por calquera das partes que o subscriben, formulada cunha anterioridade de dous meses á data de vencemento do prazo respectivo. Despois dos primeiros catro anos logo da sinatura deste convenio, e no caso de non ser denunciado por ningunha das partes, as retribucións mínimas garantidas, axudas de custo, e demais cláusulas económicas reguladas neste convenio terán un aumento, a partir do primeiro do mes de xaneiro, igual ao experimentado polo IPC real do ano anterior. I Convenio de actores e actrices de teatro de Galicia Preámbulo: Este convenio nace da patente necesidade de contribuír á normalización do desenvolvemento do feito teatral en Galicia e dada a total ausencia de referentes válidos para a regularización laboral do sector. De tal maneira, e comprobado o interese de todas as partes por contribuír a este fin, todos os asinantes recoñécense mutuamente como pezas imprescindibles e indisolubles para a consolidación da cultura teatral deste país e, en consecuencia, da cultura en xeral. Consideramos tamén que este convenio contribuír á forma decisiva á promoción e consolidación da profesión teatral en todos os seus ámbitos: actores e empresas e, nun futuro desexable, o resto dos colectivos implicados: técnicos/as, directores/as, etc. Este convenio nace coa vocación de ser considerado como unha referencia no plano das artes escénicas. Artigo 1º.-Ámbito funcional. Este convenio colectivo afectará a todas as empresas e a todos os actores-actrices, no sucesivo denominados artistas neste documento, contratados por aquelas, que desenvolvan a súa actividade en representacións teatrais en vivo ante os/as espectadores/as, en calquera dos seus xéneros, ben sexa en producións públicas, privadas ou coproducións.	Na táboa salarial publicada no DOG nº 117, 21/06/2023 indica: Proposta tarifas 2023 suba do 5,7 % IPC Artigo 4º.-Vixencia. A vixencia deste convenio será de catro anos a partir do 1 de xaneiro de 2009. Quedará prorrogado tacitamente por sucesivos períodos dun ano, de non ser obxecto de denuncia escrita por calquera das partes que o subscriben, formulada cunha anterioridade de dous meses á data de vencemento do prazo respectivo. Despois dos primeiros catro anos logo da sinatura deste convenio, e no caso de non ser denunciado por ningunha das partes, as retribucións mínimas garantidas, axudas de custo, e demais cláusulas económicas reguladas neste convenio terán un aumento, a partir do primeiro do mes de xaneiro, igual ao experimentado polo IPC real do ano anterior.	Artigo 9º.-Ensaio. 1. Serán considerados ensaios as prestacións laborais destinadas a preparar texto, movementos e manipulación do personaxe para a montaxe do espectáculo. Tamén serán considerados ensaios as xornadas de preparación da obra por cambio de idioma, así como calquera actividade artística ou de formación destinada á creación desta parte do proceso de creación do espectáculo ou preparación dalgunha técnica específica. 2. Queda excluída, en todo caso, a realización de ensaios gratuítos, de conformidade co establecido no Real decreto 1435/1985, do 1 de agosto. 3. O período de ensaios deberá constar no contrato indicando a data de comezo, a duración prevista, así como a xornada; a empresa fixará un número mínimo de ensaios que garanta a calidade do espectáculo. O/a traballador/a coñecerá por escrito o horario de ensaios 10 días antes do inicio. Os ensaios comezan a contar desde a primeira convocatoria como ensaios corridos para as categorías profesionais 1ª e 2ª (protagonista e principal), e pódense contratar por convocatoria (modalidade temporal letra a.-modalidade ensaios), as categorías profesionais 3ª e 4ª (secundario e elenco). 4. As xornadas de ensaios, como a súa distribución, horarios e descansos son de acordo co establecido no artigo 14º deste convenio. Durante os ensaios a empresa comprométese a pór á disposición do/a artista un espazo digno para o desenvolvemento do traballo. Artigo 12º.-Xornada laboral. A xornada laboral será de 37 horas semanais, que poderán ter unha distribución irregular cun máximo de 9 horas diarias. 1. En período de ensaios, a xornada laboral non pode superar as 37 horas semanais nin as 9 horas diarias. Establécese unha xornada irregular para a última semana de ensaios en que a xornada diaria non pode superar as 12 horas de ensaio e as 8 horas para o día anterior á estrea. En todos os supostos respectando o descanso semanal e diario que marca a lei, así como a proporcionalidade co cómputo anual máximo establecido polo Estatuto dos traballadores. A xornada conta a partir da hora de convocatoria sempre que o/a artista estea presente. Durante os ensaios o/a artista disporá dun descanso retribuído de 20 minutos computado dentro da xornada por cada 4 horas de traballo. Se os ensaios son no exterior, o descanso será de 15 minutos cada 3 horas de traballo. 2. Horas extraordinarias. Durante o tempo de ensaios considéranse horas extraordinarias aquelas que superen a xornada laboral establecida no punto 1 deste artigo. As horas extraordinarias serán remuneradas sempre que superen en 15 minutos a xornada establecida no comezo deste artigo. Estes 15 minutos teñen a consideración de finalización de traballo e son compensados con descanso semanal na mesma proporción ca as horas extraordinarias. A prestación de horas extraordinarias, tanto en período de ensaios como en funcións, regúlase baixo o seguinte criterio: O montante da hora extraordinaria vén definido polo cociente do soldo bruto que percibe cada artista e o número de horas mensuais (148) máis o 60% do cociente. Tal e como establece o Estatuto dos traballadores, a realización de horas extraordinarias ten un carácter voluntario e ambas as partes acordarán a súa realización. 3. Establécese un máximo de sete funcións á semana e dúas por día. No caso de que a obra teña unha duración inferior a 60 minutos, poderán facerse un máximo de tres por día respectando as sete por semana ditas e respectando tamén a xornada máxima das nove horas recollida no punto primeiro deste artigo. 4. A xornada laboral en período de representacións, sempre que non se realicen ensaios previos ou posteriores, comeza dúas horas antes da representación e remata trinta minutos despois da finalización desta. 5. No tocante aos descansos e vacacións, observarse o disposto no Real decreto1435/1985. 6. No caso de ensaios previos e/ou posteriores ás representacións, a xornada laboral non poderá superar as oito horas diarias. De superarse a xornada, o exceso considerárase horas extraordinarias retribuídas segundo figuran no artigo 12.º2. Entre o ensaio e a representación, así como entre función e función, mediará como mínimo unha hora de descanso computado como tempo efectivo de traballo. Entre xornada e xornada transcorrerán como mínimo doce horas. Será considerada xornada laboral o tempo de desprazamento ao lugar de representación e de alí ao domicilio, cando se teñan que realizar o/s día/s anteriores e/ou posterior/es aos da representación, e por este concepto achegarse o importe correspondente a medio bolo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
APARCAMENTOS, GARAXES E ESTACIONAMENTOS REGULADOS DE SUPERFICIE <i>Código 82000575012001</i>	Revisión Salarial	CONVENIO 2021-2023 (DOG nº 180, 17/09/2021) Táboas salariais 2022 publicadas no DOG nº 42, 01/03/2023 Táboas salariais 2023 publicadas no DOG nº 72, 14/04/2023 Artigo 4. Ámbito temporal O presente convenio entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación e estenderá a súa vixencia ata o 31 de decembro do ano 2023. Os efectos económicos serán retroactivos ao 1 de xaneiro de 2021, sen prexuízo do establecido na disposición transitoria. Artigo 5. Procedemento para a revisión do convenio A revisión do convenio poderá solicitarse por escrito por calquera das súas partes asinantes, polo menos con tres meses de antelación á terminación da súa vixencia. En canto non se chegue a un acordo para un novo convenio, manterase prorrogada a vixencia deste, con excepción dos conceptos económicos. De non existir denuncia, o convenio prorrogarase por períodos anuais; porén, os conceptos económicos revisaranse de acordo co IPC real do ano anterior, sen necesidade de publicación de táboas. Artigo 2. Eficacia, ámbito territorial, funcional e alcance obrigacional O presente convenio colectivo subscríbese ao abeiro do artigo 83.1 e 2 do Real decreto lexislativo 2/2015, texto refundido do Estatuto dos traballadores, en conexión coa súa disposición transitoria sexta, e é de obrigada observancia para todas as empresas que teñan como actividade principal a explotación de aparcamentos, garaxes e estacionamentos de vehículos, así como a regulación do estacionamento limitado de vehículos na vía pública mediante control horario e cumprimento das ordenanzas de aparcamento, mantemento de parquímetros e, en xeral, calquera actividade complementaria ou accesoria e básica para o funcionamento do estacionamento regulado en superficie, como poida ser a retirada de vehículos na vía pública e/ou inmovilización destes e retirada dos vehículos do depósito sempre que sexan xestionados ben por concesión municipal, ben por cesión, ben por propiedade ou ben por calquera título lícito. Con carácter supletorio e no aquí non previsto, aplicaranse en función da actividade os convenios colectivos sectoriais xerais de ámbito nacional: - Convenio colectivo xeral de ámbito nacional para o sector de aparcamentos e garaxes (código de convenio: 99011445011900). - Convenio colectivo xeral de ámbito estatal para o sector do estacionamento regulado en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública (código de convenio: 99012845012001).	Na acta de acordo das Táboas salariais 2023 indican: O obxecto da reunión, previamente coñecido polas partes, é: - Revisar e actualizar, se procede, as táboas salariais aplicables para o ano 2023. ACORDOS: Primeiro. En aplicación do establecido na disposición derradeira primeira do convenio, increméntanse nun 2,00% as últimas táboas salariais publicadas correspondentes ao ano 2022, configurando así as novas táboas salariais de aplicación para o ano 2023, que se achegan como anexo a esta acta. Á parte do salario base fixo garantido, cóbranse neste convenio outros complementos fixados en función de circunstancias relativas ás condicións persoais das persoas traballadoras, ao traballo realizado ou á situación e/ou resultados da empresa que poden integrar a base do cálculo do SMI. En todo caso, as persoas traballadoras afectadas por este convenio non poderán percibir salarios inferiores ao SMI establecido en cada momento. ... Disposicións adicionais Segunda. As partes establecen unha subida total do 4,2% sobre as últimas táboas publicadas, sen carácter retroactivo nin efectos económicos, co obxecto de fixar unha táboa base sobre a cal aplicar o incremento pactado para o ano 2021 e sucesivos. Terceira. Non obstante o anterior, os traballadores/as que na data de publicación do presente convenio estean de alta na empresa percibirán, na parte proporcional á súa xornada, e na parte proporcional á data de alta efectiva na empresa a partir do 1.1.2014, un importe único de 300 € brutos. Esta cantidade establécese como compensación polos anos transcorridos na negociación do convenio desde o 1 de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro de 2020. Esta cantidade de 300 € brutos será aboada de forma íntegra ou na parte proporcional, sempre e cando as percepcións salariais en cómputo anual fosen iguais ou inferiores ao establecido nas últimas táboas salariais publicadas. Será, por tanto, absorbible e compensable calquera outra retribución que viñese percibindo, con independencia da súa orixe ou denominación, así como os incrementos xa aplicados sobre os conceptos das táboas salariais e os de natureza análoga ao concepto "á conta de convenio", "adianto convenio" ou "atrasos convenio". Aboarase nos dous meses seguintes á publicación do presente texto. Disposicións derradeiras Disposición derradeira primeira. Incrementos salariais 2021: IPC real do ano anterior máis 1%, garantindo unha subida mínima do 1% e máxima do 1,5%. No momento de publicación deste convenio xa se coñece o IPC real do ano 2020, que foi do -0,5 %, polo que o cálculo resultante sería 0,5%. Estando garantido o 1% aplícase esta porcentaxe nas táboas salariais anexas. 2022: IPC real do ano anterior máis 1%, garantindo unha subida mínima do 1% e máxima do 1,75%. 2023: IPC real do ano anterior máis 1%, garantindo unha subida mínima do 1% e máxima do 2%. Disposición derradeira segunda Para aqueles empregados/as que antes da sinatura deste convenio viñesen rexéndose polas táboas salariais da actividade de garaxes, establécese un período de transitoriedade, ata o último ano de vixencia do presente convenio. Isto é, obrigatoriamente en 1 de xaneiro de 2023, as súas condicións económicas serán as establecidas en táboas para o citado ano, sen prexuízo do disposto nos artigos 30 e 31 deste convenio.	Artigo 36. Xornada A xornada laboral efectiva anual será a establecida para cada actividade nos convenios colectivos de aplicación citados no artigo 2.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONVENIO COLECTIVO GALEGO DE CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO <i>Código 82000775012003</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023-2025 (DOG nº 189, 04/10/2023) Artigo 2. Ámbito temporal O convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2023 e finalizará a súa vixencia o 31 de decembro de 2025. Entenderase prorrogado de ano en ano se calquera das partes asinantes non o denuncia con, polo menos, un mes de antelación á finalización da súa vixencia. En caso de ser prorrogado, o incremento das táboas salariais será o correspondente ao do IPC real do ano anterior, e aplicase no mes de xaneiro do ano seguinte. En caso de denuncia do convenio, o prazo de convocatoria para a constitución da mesa negociadora será dun (1) mes. Artigo 4. Estrutura da negociación colectiva Serán considerados non negociables en ámbitos inferiores a este convenio o período de proba, as normas de seguridade e hixiene no traballo e as demais recollidas no Estatuto dos traballadores. Artigo 5. Dereito supletorio Para o non previsto neste convenio haberá que atermos ao establecido no XV Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade.	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística: 5,27% Artigo 21. Retribucións e cláusula de revisión salarial Establécense como conceptos retributivos os fixados nas táboas salariais dos anexos I (para centros especiais de emprego de iniciativa social e emprendemento colectivo), e II (para centros especiais de emprego que non son de iniciativa social e emprendemento colectivo). Salarios para o ano 2023: os establecidos nas táboas salariais dos ditos anexos I e II. Finalizado o 2023, se o IPC interanual de decembro de 2023 for superior ao 5,27%, actualizaranse as táboas salariais con esa diferenza ata, como máximo, un 1%. As táboas resultantes serán as utilizadas para aplicar a suba salarial do ano 2024. No caso de que o IPC real de 2023 supere o 6,27%, a diferenza entre o IPC real de 2023 e a dita porcentaxe aboarase na paga de beneficios de cada anualidade correspondente. Incremento salarial para 2024: sobre as táboas salariais actualizadas do ano 2023 aplicarase un 2,5%. Finalizado 2024, se o IPC interanual de decembro de 2024 for superior ao 2,5%, actualizaranse as táboas salariais con esa diferenza ata, como máximo, un 1%. As táboas resultantes serán as utilizadas para aplicar a suba salarial do ano 2025. No caso de que o IPC real de 2024 supere o 3,5%, a diferenza entre o IPC real de 2024 e a dita porcentaxe aboarase na paga de beneficios de cada anualidade correspondente. Incremento salarial para 2025: sobre as táboas salariais actualizadas do ano 2024 aplicarase un 2,5%. Finalizado 2025, se o IPC interanual de decembro de 2024 for superior ao 2,5%, actualizaranse as táboas salariais con esa diferenza ata, como máximo, un 1%. As táboas resultantes serán as utilizadas para aplicar a suba salarial do ano 2026. No caso de que o IPC real de 2025 supere o 3,5%, a diferenza entre o IPC real de 2025 e a dita porcentaxe, aboarase na paga de beneficios de cada anualidade correspondente.	Artigo 7. Xornada de traballo As persoas traballadoras dos centros especiais de emprego terán a xornada laboral máxima anual de 1.720 horas, con distribución irregular da xornada coa finalidade de que se complete ao final do ano a xornada pactada. A xornada semanal media de referencia será de 38 horas e 30 minutos. O comezo e o final da xornada serán no posto de traballo. O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a 9 diarias e 40 semanais, cun descanso mínimo de día e medio á semana. A distribución da xornada laboral será establecida de mutuo acordo entre a empresa e os representantes das persoas traballadoras en cada centro de traballo, respectando en todo caso as marxes legais de xornadas máximas e de descansos, e tendo en conta as especiais condicións das persoas traballadoras con discapacidade. Cando, por circunstancias de estacionalidade da carga de traballo, non sexa posible unha distribución da xornada axustada a estes parámetros, a Comisión Paritaria poderá acordar unha distribución diferente. Sen prexuízo do anterior, preferentemente a xornada será en réxime de xornada continuada e de luns a venres. Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda as seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante esta de duración non inferior a 20 minutos. Este período de descanso non se considerará tempo de traballo efectivo. Movibilidade entre centros de traballo ou para a realización de actividade fóra do centro de traballo habitual: O tempo que se invista nestes desprazamentos dentro da xornada laboral será considerado tempo efectivo de traballo, e a empresa debe poñer os medios necesarios á disposición da persoa traballadora, facéndose cargo dos gastos de desprazamento en transporte público, privado, gasolina, medios de comunicación, etc. 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 neste artigo. Ademais de rexistrar a hora de inicio e fin, as empresas tamén poderán rexistrar o tempo de traballo efectivo, así como os tempos de descanso de cada persoa traballadora. Non son traballo efectivo os seguintes períodos de tempo: a) O de acceso ou saída do traballo. b) O de aseo ou cambio de roupa. c) O de transporte ao centro de traballo. d) O dedicado á comida para as persoas traballadoras que opten por comer no centro de traballo; considerarase tempo de traballo aquel en que o traballador/a se encontre á disposición do empresario por razóns de traballo en misión (vitivinícola, no monte, etc.) e teña que comer nese mesmo lugar de traballo. e) O descanso durante a xornada. Medios de rexistro: priorizarase o rexistro telemático (mediante computador, teléfono móbil corporativo, tarxeta, pegada dactilar, etc.), aínda que tamén será válido o rexistro en soporte documental (papel). Calquera incidencia que a persoa traballadora teña co sistema de fichaxe deberá ser comunicada ao seu superior xerárquico.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EMPRESAS ORGANIZADORAS DO XOGO DO BINGO Código 82000275011996	Convenio colectivo	CONVENIO 2021 - 2025 (DOG nº 120, 26/06/2023) Artigo 6. Ámbito temporal A duración do presente convenio será de cinco anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2021 ata o 31 de decembro do ano 2025. Entrará en vigor o día da súa sinatura, aínda que os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2023, nos termos previstos no artigo 53 deste convenio. A denuncia deste convenio efectuarase de forma expresa calquera das partes, cunha antelación dun mes, polo menos, á finalización da súa vixencia. Se non media denuncia expresa das partes, o convenio prorrogarase tacitamente de ano en ano. En todo caso, a denuncia deste convenio non significará ningunha modificación do texto articulado, que continuará vixente ata a súa substitución por outro novo nos termos que as partes establezan.	Artigo 53. Suba salarial Os incrementos que se aplicarán durante a vixencia deste convenio serán os seguintes: Un incremento para o ano 2023 do 4%, que se aboará con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2023, regularizable nun prazo de dous meses desde a sinatura do convenio. Un incremento para o ano 2024 do 4%, que se aboará desde o 1 de xaneiro de 2024. Un incremento para o ano 2025 do IPC máis 1% cun tope do 4%, suxeito ao mantemento das taxas de bingo na súa porcentaxe actual, aboándose a conta de convenio un 2% desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2025. No primeiro trimestre do ano 2026, reunirase a Comisión Paritaria do convenio para a elaboración e publicación da táboa salarial definitiva do ano 2025. E, no caso de que existan diferenzas, estas aboaranse no mes seguinte ao da súa publicación.	Artigo 15. Xornada laboral A xornada laboral anual será de 1.784 horas de traballo efectivo. Artigo 16. Distribución de xornada e descansos Durante a vixencia deste convenio establécese unha xornada de traballo efectiva semanal de 40 horas, e gozarse dun descanso semanal de dous días consecutivos, a non ser que a xornada semanal sexa inferior a 40 horas. En todo caso, aplicarase o previsto no artigo 37 do Estatuto dos traballadores. Non obstante, poderá pactarse entre empresas e traballadores/as calquera sistema de xornada e descansos que permita a lexislación vixente de acordo coa redución da xornada semanal ou compensación de descansos, ben sexan estes en cómputo mensual, trimestral ou anual. No caso de se aplicar un sistema especial, confeccionarase, non máis tarde do 15 de decembro, un calendario de actividade anual en que se especifiquen as características do citado sistema, que deberá ser visado pola representación do persoal. As partes asinantes recoñecen que as peculiaridades do sector poden demandar una flexibilidade na distribución horaria da xornada que, en caso de ser necesaria, sempre será voluntaria e se negociará no marco de cada sala coa representación legal das persoas traballadoras, quedando a salvo a facultade das persoas traballadoras de chegar a acordos individuais de forma voluntaria e se así conveñen ás partes, sempre dentro dos límites da normativa vixente. Artigo 31. Control horario As empresas disporán dun control de rexistro de entradas e saídas do traballo, coa sinatura de cada persoa traballadora, salvo que o devandito control sexa efectuado por medios informáticos.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EVENTOS, SERVIZOS E PRODUCCIÓNS CULTURAIS <i>Código 82001055012010</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (DOG nº 227, 29/11/2023) Artigo 6. Ámbito temporal A vixencia deste convenio será desde o 1 de xaneiro de 2023, con independencia da súa publicación no Diario Oficial de Galicia, e terá unha duración de tres anos, ata o 31 de decembro de 2025. Artigo 7. Denuncia e prórroga Este convenio quedará prorrogado tacitamente por sucesivos períodos dun ano, de non ser obxecto de denuncia escrita por calquera das partes que o subscriben, formulada con anterioridade ao vencemento do prazo respectivo. No caso de non ser denunciado por ningunha das partes, as retribucións mínimas garantidas e demais cláusulas económicas reguladas neste convenio terán un aumento, a partir do primeiro de xaneiro de cada ano, igual ao experimentado polo IPC real do ano anterior. Este convenio seguirá vixente na súa integridade mentres non haxa outro do mesmo ámbito que o substitúa. Chegado o prazo de vencemento deste convenio, considerárase este prorrogado por un ano máis, e así sucesivamente, se calquera das partes asinantes non efectúa denuncia.	Na Táboa salarial do IV Convenio colectivo de eventos, servizos e producións culturais de Galicia indica: Primeiro. Para o ano 2023 apróbase unha suba salarial do 5,7%, correspondente ao IPC real do ano 2022. Os salarios para cada un dos diferentes grupos profesionais serán os seguintes. ... Segundo. O salario acordado para o IV Convenio colectivo de eventos, servizos e producións culturais de Galicia para os anos 2024 e 2025 será o IPC real do ano anterior cunha garantía mínima do 3% cada un deles. Terceiro. O pagamento dos atrasos desde xaneiro de 2023 farase efectivo no prazo de seis meses desde a sinatura deste acordo.	Artigo 23. Principios xerais (Título VI. Xornada de traballo e vacacións) A natureza das actividades das empresas comprendidas no ámbito de aplicación deste convenio fai necesario que a ordenación, a distribución e a aplicación dos horarios e das xornadas de traballo teñan a variabilidade e a mobilidade que exige a atención destas. A xornada de traballo será de 38 horas semanais (1.675 anuais) para os dous ámbitos. Respecto á xornada ordinaria máxima diaria, esta será de 9 horas. No Artigo 24. Xornada de traballo indica: Ámbito A: Complementariamente ao regulado no artigo anterior, as características específicas dos traballos que se realizan durante as diferentes fases das producións obrigan a dotar estas xornadas de traballo dun marco o suficientemente flexible ou irregular que faga posible o seu idóneo desenvolvemento. Este marco defínese da maneira seguinte: a) Xornada de traballo: A xornada farase de acordo co plan de traballo previsto, que será coñecido polos traballadores e traballadoras e que se fixará de acordo co calendario laboral do centro ou centros de traballo desde onde en cada momento se vaia desenvolver a produción. O establecemento da xornada de traballo requirirá unha antelación de cinco (5) días respecto da hora en que o traballador ou a traballadora vaia ser convocado/a no lugar de citación. En casos puntuais de forza maior, entendida esta como unha situación imprevisible xurdida durante a preparación ou execución do traballo que precise dunha resposta inmediata para a súa consecución, a xornada de traballo poderá prolongarse sen exceder en ningún caso as 12 horas. A xornada de traballo comezará na hora en que fose convocado/a o/a traballador/a a comparecer no lugar de citación, con independencia da hora en que comece a realización das súas funcións, e será retribuída na súa totalidade como traballo efectivo. b) Xornada semanal de traballo: Esta poderá ser establecida, sen distinción de horas nin de días, dentro das 24 horas de cada día da semana, e poderase efectuar tanto en réxime de xornada continuada como partida ou xornadas a quendas, respectando, en calquera caso, o tempo de descanso mínimo semanal e a regulación de traballo nocturno. De acordo co artigo 34.3 do Estatuto dos traballadores, establécese o número máximo de horas ordinarias de traballo semanal efectivo en 53 horas e media semanais de media en cómputo bisemanal, sen superar o cómputo citado no segundo parágrafo do artigo 23 deste convenio. c) Tempo de descanso semanal e entre xornadas: Como norma xeral, e agás as excepcións contidas neste convenio, respectarase o descanso mínimo entre xornadas de 12 horas, e un descanso semanal mínimo de 48 horas, onde estarán incluídas as 12 horas de descanso mínimo entre xornadas. Non obstante, tendo como referencia o regulado no artigo 23 (Principios xerais), se no desenvolvemento das producións de execución continuada no tempo máximo de quince (15) días, tales como feiras, congresos, festivais e xiras, puntualmente xorden motivos organizativos xustificados polos que o tempo de descanso entre xornadas teña que ser inferior a 12 horas ata o límite de 9 horas, o empresario deberá comunicarlle por escrito eses motivos con anterioridade á persoa traballadora. Esta excepcionalidade non poderá ser repetitiva durante o desenvolvemento da produción, e terá que ser compensado este descanso entre xornadas dentro dos tres meses seguintes á súa realización. d) Interrupcións para descansos e comidas: Xornada en réxime continuado. Se a xornada de traballo se desenvolve en réxime de xornada continuada e a duración é igual ou inferior a 6 horas, non se fará ningún descanso. Se a duración da xornada é igual ou superior a 6 horas, a empresa establecerá un período de descanso de 25 minutos. O tempo de descanso terá a consideración de tempo de traballo efectivo. Se a empresa dispón dun servizo de catering para o persoal no lugar en que se está a desenvolver a actividade, considerárase que o período de descanso de 25 minutos se encontra repartido ao longo da xornada de traballo, e que si ten a consideración de tempo de traballo efectivo. Xornada partida. Neste caso, a interrupción da xornada de traballo para o almorzo ou a cea será dun máximo de dúas horas e non se considerará este tempo como traballo efectivo. e) Traballo nocturno: Considerárase traballo nocturno o traballo realizado entre ás 22.00 e as 7.00 horas. f) Desprazamentos e transporte: ... g) Axudas de custo: ... Ámbito B: A xornada de traballo será elaborada pola empresa nun calendario laboral anual. Como norma xeral, respectarase o descanso mínimo diario de 12 horas cun máximo de xornada diaria de 9 horas e un descanso semanal mínimo de 48 horas, onde estarán incluídas as 12 horas de descanso mínimo entre xornadas. A xornada poderá ser: - Xornada partida: este tipo de xornada terá unha interrupción máxima de dúas horas para almorzar ou cear. - Xornada continuada: neste tipo de xornada haberá unha pausa para o descanso de 30 minutos se a xornada é superior a 7 horas, e de 15 minutos en xornadas inferiores a 7 horas consecutivas de duración. O tempo de descanso computarase como tempo de traballo efectivo para todos os efectos. Se por motivos de traballo hai que modificar unha destas xornadas, esta modificación deberá ter un aviso previo mínimo de cinco días e mediará a voluntariedade do/da traballador/a, sen prexuízo do dereito á compensación polas horas extras que se poidan realizar. Terán a consideración de días non laborais os medios días do 24 e 31 de decembro a partir das 15.00 horas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
INSTALACIÓNS DEPORTIVAS E XIMNASIOS DA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA Código 82001065012010	Revisión Salarial	CONVENIO 2019 - 2022 (DOG nº 134, 07/07/2020) Táboas salariais 2021 e 2022 no DOG nº 230, 02/12/2022 Táboas salariais para os anos 2023, 2024 e 2025 no DOG nº 63, 30/03/2023 Acta da Comisión Negociadora na cal se acorda que os incrementos previstos nas táboas salariais 2023, 2024 e 2025 resultarán aplicables desde a data de publicación e con efectos retroactivos do 1 de xaneiro de 2023 no DOG nº 117, 21/06/2023 Artigo 3. Ámbito temporal e denuncia A vixencia deste convenio colectivo esténdese desde o día 1 de xaneiro de 2019 ata o 31 de decembro de 2022, con independencia da data en que o organismo administrativo competente leve a efecto a súa publicación oficial. O convenio denunciarase 2 meses antes do seu vencemento por calquera dos asinantes; as partes reuniranse antes dos tres meses seguintes ao remate do ano natural de vencemento do convenio. Denunciado o convenio, e mentres non se chegue a acordo sobre o novo, durante todo o período de negociación, para a súa renovación, este convenio permanecerá plenamente vixente mentres non sexa substituído por outro do mesmo ámbito. Artigo 4. Concorrencia de convenios Este convenio actuará como supletorio en todas aquelas materias non reguladas en convenios colectivos de ámbito inferior. A vixencia deste convenio non se verá afectada polo disposto en convenio de ámbito distinto. Se durante a vixencia do convenio se producen disposicións legais de xeral aplicación que incidan sobre o disposto nel, só o afectarán cando, consideradas no seu conxunto e cómputo anual, superen o aquí pactado. Disposición adicional segunda. Lexislación supletoria En todo o non previsto ou regulado neste convenio colectivo, serán de aplicación sobre as respectivas materias as normas e disposicións de carácter xeral establecidas pola lexislación vixente en cada momento e no convenio colectivo sectorial estatal.	Na acta de acordo das Táboas salariais para os anos 2023, 2024 e 2025 publicada no DOG nº 63, 30/03/2023 indican: Logo das oportunas deliberacións e debate, as representacións presentes, integrantes da Comisión Negociadora do V Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia, ACORDAN: 1º. Os incrementos salariais correspondentes aos anos 2023, 2024 e 2025 serán: Ano 2023: incremento do 3,6%. Ano 2024: incremento do 4%. Ano 2025: incremento do 4%. O salario para o ano 2026 incrementárase coa diferenza entre o IPC acumulado dos anos 2022, 2023, 2024 e 2025 e os incrementos salariais pactados para estes anos, sen prexuízo do incremento salarial que se pacte para o ano 2026, única e exclusivamente para o cálculo das táboas salariais deste ano 2026, sen xerar ningún tipo de atrasos salariais sobre os anos anteriores. 2º. Con este acordo achéganse as táboas salariais para os anos 2023, 2024 e 2025. 3º. Delegar no persoal habilitado do Consello Galego de Relacións Laborais a realización dos trámites de depósito, rexistro e publicación do presente acordo. Ao non ter máis asuntos que tratar, levántase a xuntanza, no lugar e data arriba sinalados, ás 12.30 horas, e asinan a presente acta en proba de conformidade. Artigo 45. Incrementos salariais Os incrementos salariais, na vixencia deste convenio, serán os seguintes: Ano 2019: 1,5%, con efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2019. Ano 2020: 2%. Ano 2021: 2,5%. Ano 2022: 2,90%. Estes incrementos salariais serán con revisións de IPC no caso de que este supere os pactados para cada ano. Os efectos económicos deste convenio entrarán en vigor o día 1 de xaneiro de 2019, agás no relativo ao complemento de dispoñibilidade, e as axudas para a compra de pezas de roupa entrarán en vigor o día 1 de xaneiro de 2020.	Artigo 26. Xornada de traballo As partes acordan regular a xornada laboral tendo en conta as necesidades do sector. Durante a vixencia do convenio, a xornada de traballo será de 38 horas de media semanal, o que equivale a 1.702 horas anuais. A xornada laboral poderá desenvolverse en réxime de xornada partida ou continuada e esta prestarase de luns a domingo. En xornadas continuadas de 5 horas ou máis establécese un descanso, considerado como tempo efectivo de traballo, de 30 minutos, podendo a empresa acordar con cada traballador ou traballadora que o devandito período de descanso se divida en dous períodos de 15 minutos. As quendas para efectuar os descansos serán acordadas entre a empresa e o traballador ou traballadora. Nas empresas en que se concedan descansos superiores a este tempo, manterase ese dereito respectándose o que sexa habitual en cada empresa. As empresas, entre o remate e o inicio das actividades que requiran cambio de zonas de traballo de seco a auga ou ao revés, e aínda que sexa da mesma área de actividade, e resulte razoable un período de transición ou pola intensidade de carga física da actividade finalizada, terán en conta na organización dos seus cuadrantes períodos de transición mínimos que permitan á persoa traballadora cambiarse e condicionarse, debendo esta axustarse aos tempos previstos nos referidos cuadrantes. Na organización dos cuadrantes horarios das persoas traballadoras, as empresas terán en conta as características das actividades e as súas diferentes combinacións para evitar a súa sobrecarga física e mental. O tempo de traballo computarase de modo que o traballador ou traballadora se atope no seu posto de traballo tanto ao inicio como ao final da xornada diaria, debendo atender os/as clientes/as que entrasen antes da hora de peche do establecemento, sen que esta obriga poida superar 15 minutos a partir da devandita hora, tendo sempre a consideración de tempo de traballo efectivo. Entre o final dunha xornada e o inicio da seguinte deberá haber 12 horas de intervalo. O número de horas diarias dos traballadores e traballadoras a xornada completa non poderá ser superior a 9 horas nin inferior a 6 horas. O número de horas semanais de tempo efectivo para os traballadores e traballadoras a xornada completa non poderá ser superior a 45 horas durante a vixencia deste convenio. Para os traballadores e traballadoras a tempo parcial, non poderá ser superior á proporción establecida para os traballadores e traballadoras a xornada completa. Antes do 1 de decembro, as empresas afectadas polo convenio colectivo elaborarán o calendario laboral do ano seguinte en que se concreten os horarios e descansos e en que deberán de figurar as quendas existentes no centro de traballo. O devandito calendario someterase á consulta cos representantes dos traballadores e traballadoras e deberá estar exposto no correspondente taboleiro de anuncios de cada centro de traballo correspondente durante todo o ano natural. Non obstante, e debido ás especiais características do sector, as empresas afectadas por este convenio colectivo poderán elaborar para os/as monitores/as e socorristas cadros de tempada (inverno -meses de setembro a xuño- e verán -meses de xullo e agosto-), nos que se concrete a xornada e horario, e no que deberán figurar as quendas existentes no centro de traballo, horarios e descansos de cada traballador/a. Sen prexuízo diso, por causas organizativas ou de produción, poderanse alterar estes cuadrantes. Destas modificacións deberase informar á representación do persoal. Así mesmo, as citadas modificacións deberán respectar as quendas establecidas nos devanditos cuadrantes, salvo pacto co traballador ou traballadora, ou salvo que se acuda ao procedemento establecido no artigo 41 do Estatuto dos traballadores. A xornada anual pactada poderá distribuírse irregularmente durante todos os días do ano, sen prexuízo do goce dos días de descanso semanal e anual que correspondan aos traballadores e traballadoras, e con independencia de que os contratos de traballo o sexan a tempo parcial ou a tempo completo. Malia o anterior, a empresa non poderá distribuír irregularmente a xornada a aqueles traballadores e traballadoras contratados a tempo parcial cunha xornada inferior a 30 horas semanais. Así mesmo, o persoal que sexa contratado por menos de 30 horas semanais, cun pacto expreso de horas complementarias, non poderá sufrir o aumento ou redución das devanditas horas complementarias en máis de dúas ocasións nun período de 6 meses. Naquelas empresas en que por aplicar a distribución irregular de xornada, os 14 festivos anuais, ou parte deles, teñan a consideración de xornada ordinaria, así como nas que se acorden cos representantes dos traballadores e traballadoras o establecemento de quendas rotativas ou fixas de cobertura de festivos, ao traballador ou á traballadora que preste os seus servizos nesas días compensaráselle a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora traballada a gozar en días completos, ou ben poderá establecerse unha compensación económica, pagando cada hora traballada a un prezo de 1,75 horas respecto do prezo da hora ordinaria. A elección entre a compensación económica ou a compensación por descanso corresponderá ao traballador ou traballadora. No caso de que opte polo descanso, a súa data de desfrute fixarase de mutuo acordo coa empresa.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
POMPAS FÚNEBRES Código 82000565012002	Revisión Salarial	CONVENIO 2019 - 2022 (DOG nº 73, 15/04/2019) Modificación do convenio (corrección dos defectos de redacción dos artigos 31 e 39) publicada no DOG nº 127, 05/07/2019 Acordo da comisión paritaria (artigo 12 do convenio) publicado no DOG nº 177, 18/09/2019 Táboas salariais 2020 publicadas no DOG nº 71, 14/04/2020 Acordo da Comisión Paritaria (interpretación artigo 27) publicado no DOG nº 40, 01/03/2021 Prórroga do convenio ata o 31/12/2023 e incremento salarial 2023 no DOG nº 63, 30/03/2023 Artigo 4. Vixencia O presente convenio, que entrará en vigor a partir da data da súa publicación no Diario Oficial de Galicia, terá unha duración de catro anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2019 ata o 31 de decembro de 2022. Os efectos económicos do presente convenio operarán desde o 1 de xaneiro de 2019. As cantidades aboadas polas empresas durante o ano 2019 que supoñan unha maior retribución, en cómputo anual, con respecto ao ano 2018, serán consideradas como entregas á conta do presente convenio. Na falta de denuncia expresa, entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais. Calquera das partes poderá solicitar a súa revisión, formulando a denuncia á outra parte e á autoridade laboral competente, con tres meses de antelación á data de finalización da súa vixencia ou á de calquera das súas prórrogas. No caso de que non chegase a constituírse a mesa de negociación no período de tres meses, despois de realizada a correspondente denuncia, o texto do convenio quedará prorrogado, non así as táboas salariais, que aumentarán, no caso de que sexa por causas atribuíbles aos traballadores, co IPC real para o ano entrante máis medio punto, e con dous puntos se son atribuíbles ás empresas. Na acta de acordo da Comisión Negociadora do VII convenio asinada o día 2 de febreiro de 2023 e publicada no DOG nº 63, 30/03/2023 indican: O motivo da xuntanza é continuar a negociación do VII Convenio colectivo autonómico de Pompas Fúnebres de Galicia. Logo das oportunas deliberacións e debate, procede reflectir en acta o seguinte acordo: As representacións de Agese e Fegaserfu, pola parte empresarial, e as representacións de UGT e CC.OO., pola parte sindical, acordan prorrogar o Convenio colectivo de Pompas Fúnebres de Galicia ata o 31 de decembro de 2023, coa suba salarial dun 6,2%. As partes acordan delegar no persoal habilitado do Consello Galego de Relacións Laborais a realización dos trámites de rexistro, depósito e publicación oficial deste acordo. A representación sindical da CIG non asina o presente acordo ao entender que resulta insuficiente xa que, despois de varios anos en que os traballadores/as viviron unha pandemia e cunha gran carga de traballo tanto física como psíquica, considera necesario abordar a negociación dun novo convenio na súa totalidade. Ao non ter máis asuntos que tratar, levántase a xuntanza, no lugar e na data arriba sinalados, ás 12.00 horas.	Na acta de acordo da Comisión Negociadora do VII convenio asinada o día 2 de febreiro de 2023 e publicada no DOG nº 63, 30/03/2023 indican: O motivo da xuntanza é continuar a negociación do VII Convenio colectivo autonómico de Pompas Fúnebres de Galicia. Logo das oportunas deliberacións e debate, procede reflectir en acta o seguinte acordo: As representacións de Agese e Fegaserfu, pola parte empresarial, e as representacións de UGT e CC.OO., pola parte sindical, acordan prorrogar o Convenio colectivo de Pompas Fúnebres de Galicia ata o 31 de decembro de 2023, coa suba salarial dun 6,2%. As partes acordan delegar no persoal habilitado do Consello Galego de Relacións Laborais a realización dos trámites de rexistro, depósito e publicación oficial deste acordo. A representación sindical da CIG non asina o presente acordo ao entender que resulta insuficiente xa que, despois de varios anos en que os traballadores/as viviron unha pandemia e cunha gran carga de traballo tanto física como psíquica, considera necesario abordar a negociación dun novo convenio na súa totalidade. Ao non ter máis asuntos que tratar, levántase a xuntanza, no lugar e na data arriba sinalados, ás 12.00 horas.	Artigo 16. Xornada laboral 1. A xornada laboral ordinaria será de 1.784 horas anuais de traballo efectivo. 2. Establécese un descanso de 30 minutos para o persoal con xornada continuada, computable como traballo efectivo, que non será así para aqueles que estean en xornada partida. 3. A xornada máxima semanal será de 40 horas de traballo efectivo de media en cómputo anual, incluídas as gardas, os domingos e festivos. 4. A xornada de traballo efectivo, dadas as características especiais e de atención ao público que concorren nas empresas afectadas polo presente convenio, será fixada e distribuída polas empresas en función das súas necesidades de servizo, de forma que en todo momento quede garantida a súa prestación. Se é o caso, poderanse establecer quendas que se consideren necesarias para dar cobertura á súa actividade. Os traballadores/as que presten os seus servizos de luns a venres e non perciban complemento ningún polos conceptos de domingos, festivos e nocturnos, terán unha xornada de 1.735 horas anuais. En todo caso, respectaranse os descansos que establece o Estatuto dos traballadores. 5. As empresas dispoñerán dun calendario laboral anual exposto no taboleiro de anuncios, no primeiro mes do ano, que conteña cando menos os días de traballo ordinario e, o sistema de quendas e gardas, con concreción do número de horas e días que fará cada traballador/a. As empresas elaborarán a rotación de quendas dos traballadores/as coa antelación suficiente e non se opoñen ao cambio correspondente entre traballadores/as do mesmo grupo profesional e/ou departamento, sempre que sexa comunicado por escrito á empresa con 24 horas de antelación como mínimo. As modificacións do calendario laboral que por orde da empresa se establezan serán por causas imprevistas, por exemplo, a ausencia repentina e non programada dun traballador/a. 6. Enténdese por traballo efectivo a presenza do traballador/a no seu posto de traballo e dedicado a el. Fóra da xornada establecida polo presente convenio e polo calendario laboral, o traballador/a, mentres non desenvolva a comisión paritaria o complemento de dispoñibilidade, non ten obriga de estar dispoñible nin localizable telefónica ou persoalmente. 7. A xornada dos traballadores/as cuxa actividade pon en marcha ou pecha o traballo dos demais, sempre que o servizo non se poida realizar en réxime de quendas con outros traballadores/as dentro das horas da xornada ordinaria, poderá ampliarse polo tempo necesario para iso, na forma e mediante a compensación que se establece no presente convenio e con respecto, en todo caso, dos períodos de descanso entre xornadas e semanal previstos na lexislación vixente. O tempo de traballo prolongado non se terá en conta para os efectos da duración máxima da xornada ordinaria laboral, nin para o cómputo do número máximo de horas extraordinarias. 8. Polas propias características da actividade, as empresas poderán establecer, por circunstancias imprevistas urxentes, extraordinarias ou fortuítas, prolongacións da xornada ordinaria que deba realizar o traballador/a, que serán aboadas como horas extraordinarias ou compensadas co tempo de descanso en igual proporción que estas. 9. Aboarase unha cantidade mínima de 12 € en concepto de axuda de custo por prolongación de xornada por petición da empresa, para os traballadores/as que non poidan dispoñer dunha hora como mínimo para comer. 10. Para establecer a xornada irregular observarase o establecido no artigo 34 parágrafos 2 e 3, RCL 1995/997, do texto refundido do Estatuto dos traballadores. 11. A xornada ordinaria de traballo será de luns a venres. No caso de que as empresas organicen a súa actividade en réxime de quendas, a xornada considerárase distribuída durante todos os días do ano, incluídos sábados, domingos e festivos. 12. A dispoñibilidade debe entenderse no sentido de que será de obrigado cumprimento para todas aquelas empresas que empregan a fórmula da dispoñibilidade dentro dos seus cuadrantes. A remuneración será de forma fixa variable ou ambas as dúas, logo de negociación entre empresa e traballadores. Naquelas empresas en que xa existise acordo en calquera das variantes antes mencionadas ou outras calquera manteranse as condicións existentes. En calquera caso, os traballadores/as non teñen obriga de estar dispoñibles ou localizables telefonicamente ou persoalmente.

A CORUÑA - EMPRESA. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ASOCIACIÓN DE DESENVOLVEMENTO RURAL MARIÑAS-BETANZOS - Persoal laboral Código 15104640012023	Convenio colectivo	CONVENIO 01/04/2023 - 31/03/2027 (BOP nº 52, 16/03/2023) Artigo 3.- Ámbito Temporal, vixencia e denuncia. Este Convenio entrará en vigor o día primeiro do mes seguinte en que sexa homologado pola Autoridade Laboral, tras a sinatura entre o Presidente da entidade e o Representante dos traballadores. A súa duración será de catro anos, prorrogable tacitamente de ano en ano se non é denunciado expresamente por unha das partes. Asemade, continuará vixente en todos os seus extremos ata a subscrición e posterior aprobación dun novo Convenio ou a súa modificación. O dito convenio poderá ser denunciado por calquera das partes dentro dos dous meses inmediatos anteriores á terminación da súa vixencia. Unha vez esgotada a súa vixencia sen producirse denuncia expresa, considerárase tacitamente prorrogado por períodos anuais sucesivos respecto á data en que finalizaba a súa vixencia, podendo calquera das partes proceder á denuncia deste durante este período. Unha vez denunciado o convenio e ata tanto non se logre acordo expreso sobre outro novo, permanecerá vixente a totalidade do seu contido. No suposto de que a xurisdición laboral declarase a nulidade dalgunha das cláusulas pactadas, ambas as dúas partes decidirán, de mutuo acordo, a necesidade de renegociar as ditas cláusulas, baixo o principio de que a nulidade dalgunha ou algunhas cláusulas non supón a nulidade do convenio.	DISPOSICIÓNS FINAIS Terceira. - A partir do 1 de xaneiro de 2023, as subidas retributivas serán anualmente as mesmas que as do persoal laboral do sector público, incluíndose, no seu caso, as pagas extraordinarias de compensación que puideran producirse. En ningún caso, estas subidas poderán quedar absorbidas ou compensadas por outras de complemento ou nivel. Artigo 28.- Retribucións. As retribucións mensuais que perciba o persoal da Asociación Mariñas-Betanzos, comprenderá o salario base, antigüidade e os complementos que correspondan, tendo como referencia as que figuran na táboa anexa a este Convenio para o ano 2022. A actualización de salarios será anual e non se realizará mediante o IPC tras o acordo cos traballadores/as, co obxectivo de asegurar a sustentabilidade económica da entidade. A dita actualización salarial realizarase segundo o publicado para cada anualidade no DOG, en relación co acordo que se publique no modelo de confección de nóminas do persoal ao servizo da Administración Autonómica para cada ano. A maiores, existirá un complemento específico para remunerar a carga de traballo e/ou responsabilidade en proxectos concretos cuxo orzamento e/ou complexidade o demanden para a execución do mesmo, cando a contratación total ou parcial de persoal novo para o mesmo sexa unha medida antieconómica para a entidade. A dita persoa terá dereito a percibir o devandito complemento específico vinculado a un proxecto concreto na súa nómina mensual, cuxa duración será análoga á duración do proxecto. A proposta de complemento específico deberá ser aprobada pola Presidencia. <i>Na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para 2023 publicada no BOE nº 308, 24/12/2022 indica:</i> <i>O Título III da Lei de Orzamentos Xerais do Estado rubricase como "Dos gastos de persoal", e estrutúrase en tres capítulos.</i> <i>No Capítulo I, tras definir o que constitúe o "sector público" para estes efectos, trata dos gastos do persoal coa previsión xeral de que no ano 2023, as retribucións do persoal ao servizo do sector público terán un incremento do 3,5 por cento coa seguinte desagregación:</i> <i>a) 2,5 por cento de incremento fixo e</i> <i>b) dúas cláusulas de revisión do 0,5 por cento cada unha. A primeira vinculada ao Índice de Prezos ao Consumo Harmonizado (IPCA) e a segunda ao Produto Interior Bruto (PIB) nominal.</i> <i>As ditas cláusulas de revisión aplicaranse da seguinte forma:</i> <i>a) Incremento vinculado ao IPCA. Se a suma do IPCA do ano 2022 e do IPCA adiantado do mes de setembro de 2023 fose superior ao 6 por cento, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i> <i>b) Incremento vinculado á evolución do PIB nominal no ano 2023. Se o incremento do PIB nominal igualase ou superase o estimado polo Goberno no cadro macroeconómico que acompaña á elaboración da presente lei de Orzamentos, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i>	Artigo 10. Xornada laboral Ordinaria e Horario de Traballo. 1. A xornada xeral de traballo do persoal laboral da Asociación Mariñas- Betanzos será de 37,5 horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual. 2. O Presidente da Asociación Mariñas-Betanzos ou persoa en quen delegue autorizará con carácter excepcional, persoal ou temporalmente, a modificación do horario fixo para atender as necesidades de formación do persoal da entidade e conciliación da vida laboral e familiar segundo a Lei do Estatuto dos traballadores e a Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto básico do empregado público. 3. O tempo de asistencia aos cursos de formación programados ou autorizados pola Presidencia para a capacitación profesional ou para a adaptación a un novo posto de traballo e de asistencia obrigada considerárase tempo de traballo a todos os efectos. 4. Para o persoal que presta servizos en oficina ou outras dependencias asimilables, o horario de traballo establécese, de luns a venres, con entrada na franxa horaria comprendida entre as 07:30 horas e as 08:30 horas de mañá, debendo finalizar a mesma entre as 14:30 e as 15:30, completando as 37,5 horas semanais que configuran a xornada laboral, cunha marxe de flexibilidade á entrada e saída. 5. Durante o período comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro (ambos os dous inclusive) quedará establecido o horario de verán, que se verá reducido en dúas horas e media semanais respecto ao horario de inverno. 6. Todo o persoal en réxime de xornada continuada disporá dunha pausa de 30 minutos no medio da xornada, computándose como de traballo efectivo. Artigo 11.- Control Horario. 1. O control horario ou de presenza levarase a cabo, e de forma xeral, na sede da Asociación Mariñas-Betanzos, a través do soporte físico, aplicación e/ou dispositivo establecido ao efecto. A información dos rexistros derivados destas aplicacións/dispositivos estará a disposición da Comisión Paritaria de Persoal no momento en que sexa requirido, ao marxe de que, mensualmente, se poidan extraer os informes dese mes e que se incluírán no correspondente expediente. 2. Para o caso de realizarse traballo de campo ou teletraballo/traballo a distancia o control horario e de presenza realizarase a través dos medios que se establezan ao efecto previo acordo pola Comisión implementados pola entidade, e que permitan cumprir coas esixencias legais vixentes en cada momento. 3. As ausencias, faltas de puntualidade e de permanencia no posto de traballo que non queden debidamente xustificadas darán lugar á aplicación do Réxime Disciplinario regulado no presente Convenio.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
BABCOCK KOMMUNAL MBH e TÉCNICAS MEDIO AMBIENTALES, SA - UTE ALBADA - Planta de tratamento de RSU da Coruña Código 15104691012023	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2027 (BOP Nº141, 26/07/2023) Artigo 2.º. -Vixencia e duración. O presente convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa firma e a súa duración estenderase desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2027, salvo naqueles artigos e/ou apartados que dispoñan unha data diferente de entrada en vigor. Denunciado o convenio e finalizada a duración do mesmo, este manterase prorrogado para todos os efectos mantendo os mesmos dereitos e obrigacionais anteriores en tanto non se asine un novo. Artigo 3.º. -Denuncia. A denuncia deste convenio entenderase automática ao momento do seu vencemento. DISPOSICIÓNS ADICIONAIS: Primeira. -Convenio xeral de saneamento público. No non pactado no presente convenio colectivo estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores, no convenio xeral do sector de saneamento público, limpeza viaria, regas, tratamento e eliminación de residuos, limpeza de rede de sumidoiros (BOE do 30 de xullo de 2013). Segunda. O presente convenio colectivo sucede e substitúe na súa integridade ao anterior texto normativo de aplicación e posibles acordos subscritos entre as partes, derogando na súa totalidade o anterior e vencido convenio colectivo de traballo. DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA. O disposto e regulado en todo o articulado íntegro do Capítulo III.- Clasificación do persoal, Capítulo IV.- Organización do traballo e produción, Capítulo V.- Promoción e ascensos, Capítulo VII.- Xornada, Capítulo VIII.- Excedencias, Capítulo IX.- Subrogación de persoal, Capítulo X.-Licenzas, Capítulo XI.- Dereitos sindicais, Capítulo XII.- Prestacións sociais e Capítulo XIII.- Protección e saúde laboral do presente convenio colectivo entrará en vigor desde a firma do presente convenio colectivo sen ningún tipo de efecto retroactivo.	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística e calculado: 5% Artigo 14.º. -Salario base. O salario base do persoal afecto ao presente convenio colectivo é o que se determina para cada nivel e función profesional no anexo I deste convenio. Artigo 25.º. -Táboa salarial. As retribucións do persoal comprendido no presente convenio para a súa vixencia, fixaranse como Anexo I formando parte inseparable do mesmo, sen prexuízo do réxime transitorio establecido para ese efecto.	Xornada anual 2023 indicada na folla estatística: 1.800h Artigo 26.º.-Xornada. A xornada efectiva de traballo do persoal comprendido no ámbito do presente convenio será de 40 horas semanais cun descanso diario de 20 minutos considerados como tempo efectivo de traballo. A xornada realizarase de acordo cos cadros seguintes: Quenda rotativa de mañá e tarde A xornada na quenda rotativa de mañá e tarde de luns a venres, cun descanso de 20 minutos diarios de descanso considerado como tempo efectivo de traballo. Luns-venres 6.00 - 14.00 13.50 - 21.50 Quenda de noite A xornada na quenda de noite distribuirase de domingo a xoves, cun descanso de 20 minutos diarios de descanso considerado como tempo efectivo de traballo. Domingo-xoves 22.00-6.00 Quenda de operador de PLC Realizarase de maneira rotativa, durante os 365 días do ano natural, en quenda de mañá (M)/tarde (T)/noite (N), sendo a distribución de xornada de traballo e horario os que se indican a continuación: 4T-3D / 4T-3D / 4T-2D T = día de traballo D = día de descanso Quenda mañá (M) Luns-domingo 6.30-15.00 Quenda tarde (T) Luns-domingo 14.30-23.00 Quenda noite (N) Luns-domingo 22.30-7.00 A distribución das xornadas de traballo e descansos será a seguinte: catro días de traballo tres de descanso, catro días de traballo tres de descanso, catro días de traballo dous de descanso. Quenda de báscula Realizarase de maneira rotativa en quenda de mañá (M)/tarde (T)/noite (N), sendo a distribución de xornada de traballo e horario os que se indican a continuación: 6T-2D / 5T-2D / 4T-7D / 3T-1D T = día de traballo D = día de descanso Luns-venres Sábado Mañá 7.00 - 14.10 7.00 - 14.10 Tarde 14.00-22.10 Domingo-mércores Xoves-sábado Noite 22.00-7.10 22.00-7.10 (*) Prestaranse servizos en xornada festiva, ao non supoñer tal circunstancia un exceso de xornada en cómputo anual. A distribución das xornadas de traballo e descansos será: seis de traballo e dous de descanso, cinco de traballo e dous de descanso, catro de traballo e sete de descanso, tres de traballo e un de descanso.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONCELLO DE MIÑO - Persoal laboral Código 15104652012023	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2024 (BOP nº 52, 16/03/2023) Artigo 4. - Ámbito temporal, vixencia e denuncia 1. Este convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación e abarcará a súa vixencia e efectos desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2024. Logo de rematar o seu período de vixencia, o convenio entenderase prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes, ata a entrada en vigor do novo convenio que o substitúa, logo da oportuna negociación. 2. Ambas as partes conveñen que o convenio se considerará denunciado cando así se faga con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, co fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo convenio nunha data non posterior a un mes, contado a partir da data da denuncia. 3. Unha vez denunciado o convenio, este permanecerá vixente na súa totalidade e alcance ata que non se substitúa por un novo convenio.	Cláusula adicional primeira Durante o período de vixencia deste convenio, as retribucións establecidas neste experimentarán o incremento que determine, para cada exercicio, a Lei de orzamentos xerais do Estado e a restante normativa de aplicación; todo iso sen prexuízo das adecuacións e revisións retributivas que, dentro dos límites legais fixados ao respecto, proceda realizar para garantir a adecuación destas ao contido e características dos postos de traballo, así como as que se deriven do grao de consecución dos obxectivos fixados e do resultado individual da súa aplicación. <i>Na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para 2023 publicada no BOE nº 308, 24/12/2022 indica:</i> <i>O Título III da Lei de Orzamentos Xerais do Estado rubricase como "Dos gastos de persoal", e estrutúrase en tres capítulos.</i> <i>No Capítulo I, tras definir o que constitúe o "sector público" para estes efectos, trata dos gastos do persoal coa previsión xeral de que no ano 2023, as retribucións do persoal ao servizo do sector público terán un incremento do 3,5 por cento coa seguinte desagregación:</i> <i>a) 2,5 por cento de incremento fixo e</i> <i>b) dúas cláusulas de revisión do 0,5 por cento cada unha. A primeira vinculada ao Índice de Prezos ao Consumo Harmonizado (IPCA) e a segunda ao Produto Interior Bruto (PIB) nominal.</i> <i>As ditas cláusulas de revisión aplicaranse da seguinte forma:</i> <i>a) Incremento vinculado ao IPCA. Se a suma do IPCA do ano 2022 e do IPCA adiantado do mes de setembro de 2023 fose superior ao 6 por cento, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i> <i>b) Incremento vinculado á evolución do PIB nominal no ano 2023. Se o incremento do PIB nominal igualase ou superase o estimado polo Goberno no cadro macroeconómico que acompaña á elaboración da presente lei de Orzamentos, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i>	Artigo 19. – Calendario laboral 1. O calendario laboral ordinario para o persoal ao servizo do Concello de Miño será o que se estableza con carácter xeral polos organismos competentes da Administración central, autonómica e local, dentro das súas respectivas competencias, e afecte ao conxunto da Administración local de Galicia e ao Concello de Miño en particular; todo iso sen prexuízo dos calendarios especiais que, polas particularidades dos diferentes servizos e en atención ao seu interese e adecuada prestación, poidan existir. 2. Os días 24 e 31 de decembro permanecerán pechadas as oficinas. Ademais, os calendarios laborais incorporarán dous días de permiso adicionais cando os días 24 e 31 de decembro coincidan en festivo, sábado ou día non laborable. Así mesmo, os calendarios laborais incorporarán cada ano natural, tantos días de permiso adicionais como festividades laborais de ámbito nacional de carácter retribuído, non recuperable e non substituíble pola Comunidade Autónoma de Galicia, coincidan con sábado no dito ano. O día 22 de maio, festa dos empregados públicos da Administración local, só prestará servizos o persoal da Policía local, segundo as quendas establecidas para os días festivos. O persoal que preste servizos esta xornada terá dereito a un día de compensación a gozar na semana do 22 de maio ou na posterior. 3. Os calendarios laborais dos distintos servizos municipais aprobaranse, anualmente, antes do 15 de decembro de cada ano anterior, con arranxo a estas normas e serán de coñecemento público de todo o persoal polo que deberán permanecer expostos nos taboleiros de anuncios de cada centro de traballo. Nos devanditos calendarios incluírase a concreción dos horarios específicos dos distintos servizos e/ou unidades. As modificacións sobrevidas deberán ser negociadas previamente, coa antelación suficiente, cos órganos de representación do persoal e informadas aos/ás traballadores/as directamente afectados. 4. Naqueles supostos nos que non se establezan, de forma concreta, os calendarios específicos dos distintos servizos, serán de directa aplicación os criterios fixados, con carácter xeral, neste artigo. 5. O calendario laboral conterá a distribución anual da xornada e haberá de respectar as seguintes condicións: a. Os horarios acomodaranse ás necesidades do servizo e responderán ao criterio de facilitar a atención á cidadanía. b. A distribución anual da xornada non poderá alterar o número de días de vacacións que estableza a normativa en vigor. c. Estableceranse quendas rotatorias ou a convir nun estudo de pontes ao longo do ano, de tal maneira que non queden os servizos descubertos de persoal. d. Os servizos que pola súa peculiaridade teñan que organizar o seu traballo en réxime de quendas ou non admitan o tratamento común en canto a calendario laboral, elaborarán os seus calendarios baixo os principios de igualdade, rotación e non discriminación entre os/as traballadores/as. Nos servizos nos que as actividades se desenvolvan en domingos, festivos, horas nocturnas ou en condicións de perigosidade, penosidade ou toxicidade, a xornada realizada nas ditas circunstancias deberán ser repartidas equitativamente entre todo o persoal adscrito ao servizo, atendendo ás características específicas de cada posto de traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONCELLO DE PORTO DO SON - Persoal laboral Código 15003992012003	Convenio colectivo	CONVENIO 2023-2024 (BOP nº 46, 08/03/2023) ARTIGO 4. ÁMBITO TEMPORAL; ENTRADA EN VIGOR, VIXENCIA E DENUNCIA. 1. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa aprobación polo Pleno abarcando a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2024, retrotraendo os seus efectos económicos no relativo aos incrementos retributivos desde o 1 de xaneiro de 2023. De non efectuarse denuncia expresa, o Convenio prorrogarase automaticamente por períodos anuais. Denunciado este convenio e ata tanto se logre acordo expreso sobre outro que o substitúa, manterase a vixencia da totalidade do seu contido. Todos os anos, entre o día 1 e 31 de xaneiro, actualizarase e ampliarase no posible o convenio coas actualizacións das normas supra municipais ás que fai referencia o presente convenio a fin de facilitar a súa interpretación por todas as partes implicadas. 2. Ambas as partes conveñen que o Convenio se considerará denunciado cando así se faga con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, co fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo Convenio en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia. 3. Unha vez denunciado o convenio este permanecerá vixente na súa totalidade e alcance ata que non se substitúa por un novo convenio. 4. No suposto de que a xurisdición laboral declarase a nulidade dalgunha das cláusulas pactadas, ambas partes comprométense a iniciar no prazo dun mes desde a notificación a nova negociación de ditas cláusulas e aquelas que se vexan afectadas, baixo o principio de que a nulidade dalgunha ou algunhas delas non supón a nulidade de todo o Convenio	ARTIGO 72. CONTÍA E ACTUALIZACIÓN DAS RETRIBUCIÓNS As previsións contidas neste capítulo, así como no restante convenio Colectivo, en materia retributiva/económica, adecuaranse aos límites e criterios que, ao respecto do incremento e/ou adecuación de retribucións e gastos de persoal das Administracións Locais, se fixen para os funcionarios en cada exercicio, pola Lei de Orzamentos Xerais do Estado, así como pola restante normativa que, en cada momento, resulte aplicable na materia. <i>Na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para 2023 publicada no BOE nº 308, 24/12/2022 indica:</i> <i>O Título III da Lei de Orzamentos Xerais do Estado rubricase como "Dos gastos de persoal", e estrutúrase en tres capítulos.</i> <i>No Capítulo I, tras definir o que constitúe o "sector público" para estes efectos, trata dos gastos do persoal coa previsión xeral de que no ano 2023, as retribucións do persoal ao servizo do sector público terán un incremento do 3,5 por cento coa seguinte desagregación:</i> <i>a) 2,5 por cento de incremento fixo e</i> <i>b) dúas cláusulas de revisión do 0,5 por cento cada unha. A primeira vinculada ao Índice de Prezos ao Consumo Harmonizado (IPCA) e a segunda ao Produto Interior Bruto (PIB) nominal.</i> <i>As ditas cláusulas de revisión aplicaranse da seguinte forma:</i> <i>a) Incremento vinculado ao IPCA. Se a suma do IPCA do ano 2022 e do IPCA adiantado do mes de setembro de 2023 fose superior ao 6 por cento, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i> <i>b) Incremento vinculado á evolución do PIB nominal no ano 2023. Se o incremento do PIB nominal igualase ou superase o estimado polo Goberno no cadro macroeconómico que acompaña á elaboración da presente lei de Orzamentos, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i>	ARTIGO 40. CÓMPUTO E DISTRIBUCIÓN ORDINARIA DA XORNADA LABORAL. HORARIOS ORDINARIOS DE TRABALLO. 1. No tocante ao cómputo e duración da xornada laboral mínima, de obrigado cumprimento, por parte do persoal municipal, deberase estar ao previsto, en cada momento, para o persoal funcionario municipal (de conformidade ás disposicións normativas vixentes que lles resulten aplicables). En base ao anterior, tendo en conta as previsións legais actualmente vixentes e aplicables na materia, a xornada xeral de traballo do todo o persoal ao servizo do Concello de Porto do Son (incluído o laboral) non poderá ser inferior a 37 horas e media semanais de traballo efectivo, de promedio, en cómputo anual, equivalente a 1.642 horas anuais; todo ilo sen prexuízo das adecuacións e/ou modificacións futuras que, como consecuencia das previsións normativas aplicables ao efecto, sexa preciso realizar (previo proceso de tratamento e negociación coa representación legal do persoal municipal). 2. A xornada ordinaria de traballo desenvolverase segundo o previsto en cada un dos diferentes servizos e/ou postos, e con arranxo aos criterios e horarios fixados nos seus respectivos calendarios laborais e/ou nas normas/instrucións concretas e internas que, poidan estar vixentes no Concello de Porto do Son; debendo adecuarse ao cumprimento da xornada mínima de traballo, de obrigado cumprimento, vixente en cada momento (xa sexa en promedio semanal ou cómputo anual). Poderase contemplar a posibilidade (voluntaria) de que os empregados/as desenvolvan unha parte da súa xornada de traballo mediante horario flexible. Unha posibilidade de flexibilidade horaria que deberá garantir a cobertura dun horario troncal e de obrigada presenza no posto de traballo, e que estará supeditada, en todo momento, á súa previa autorización (con arranxo ao procedemento que a tal efecto se defina) e compatibilidade coa adecuada prestación/coertura dos servizos e/ou postos afectados. Durante o período comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro, ambos inclusive (xornada de verán), poderase gozar dunha xornada reducida de traballo. Nunha hora respecto á ordinaria. E, todo ilo, con arranxo aos criterios que con carácter xeral para todo o persoal municipal, se poidan ter fixado no Concello de Porto do Son.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONCELLO DE RIANXO - Acordo regulador persoal funcionario Código 15100072132012	Acordo regulador	ACORDO REGULADOR 06/05/2023 - 05/05/2027 (BOP nº 85, 05/05/2023) CAPÍTULO I. DISPOSICIÓNS XERAIS Artigo 4. Ámbito temporal, vixencia e denuncia Este Acordo entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no boletín oficial correspondente, previo cumprimento e tramitación, ante a autoridade laboral competente, das obrigas normativas en materia de depósito e rexistro. Non obstante, os seus efectos aplicaranse a partir do día seguinte da súa ratificación polo Pleno da Corporación Municipal. O período de vixencia é de catro anos, data na que se entenderá prorrogado até a entrada en vigor do novo acordo que substitúa o anterior tras a oportuna negociación. O Acordo considerárase denunciado cando así o faga calquera das partes con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, co fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo acordo, con data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia. En caso de denuncia, o Acordo seguirá vixente até a entrada en vigor do novo que o substitúa, tras a oportuna negociación.	Artigo 3. Disposición adicional terceira. Actualización das contías das retribucións As previsións contidas neste capítulo, en materia retributiva, adecuaranse aos límites e criterios que sobre a revisión das retribucións e gastos de persoal ao servizo das Administracións locais de Galicia se fixen, en cada momento, pola respectiva LPXE e na restante normativa aplicable ao respecto. As contías retributivas aplicables coa entrada en vigor do sistema retributivo regulado neste Acordo, deberán respectar, en todo caso, os dereitos económicos adquiridos con anterioridade polo persoal funcionario afectado polo mesmo, entendendo isto como o mantemento do total salarial consolidado con anterioridade. <i>Na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para 2023 publicada no BOE nº 308, 24/12/2022 indica: O Título III da Lei de Orzamentos Xerais do Estado rubricase como "Dos gastos de persoal", e estrutúrase en tres capítulos. No Capítulo I, tras definir o que constitúe o "sector público" para estes efectos, trata dos gastos do persoal coa previsión xeral de que no ano 2023, as retribucións do persoal ao servizo do sector público terán un incremento do 3,5 por cento coa seguinte desagregación: a) 2,5 por cento de incremento fixo e b) dúas cláusulas de revisión do 0,5 por cento cada unha. A primeira vinculada ao Índice de Prezos ao Consumo Harmonizado (IPCA) e a segunda ao Produto Interior Bruto (PIB) nominal. As ditas cláusulas de revisión aplicaranse da seguinte forma: a) Incremento vinculado ao IPCA. Se a suma do IPCA do ano 2022 e do IPCA adiantado do mes de setembro de 2023 fose superior ao 6 por cento, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento. b) Incremento vinculado á evolución do PIB nominal no ano 2023. Se o incremento do PIB nominal igualase ou superase o estimado polo Goberno no cadro macroeconómico que acompaña á elaboración da presente lei de Orzamentos, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i>	Xornada semanal 2023 indicada na folla estatística: 37h30m Artigo 1. Calendario laboral ordinario O calendario laboral ordinario para o persoal do Concello de Rianxo será o que establezan os organismos competentes da Administración central, autonómica e do Concello, dentro das súas respectivas competencias, e afecten ao conxunto da Administración local de Galicia e ao Concello de Rianxo en particular. Os calendarios anuais deberán estar expostos antes do 15 de novembro do ano anterior. As modificacións sobrevidas ao calendario deberán estar suficientemente motivadas e informadas, previamente e con antelación suficiente, aos órganos de representación interesados. En todo caso, e sen prexuízo do antes sinalado, así como do igualmente previsto ao longo do presente capítulo, a regulación e xestión efectiva do calendario laboral e xornada e horarios de traballo, adecuaranse: a) Á duración da xornada mínima de traballo, de obrigado cumprimento e que, de conformidade coas disposicións normativas vixentes, resulte aplicable en cada momento; sen que poida menoscarse o seu cómputo anual como consecuencia da xornada intensiva de verán ou do desfrute das festividade locais, autonómicas e estatais. b) Á acomodación dos horarios ás necesidades dos servizos, que responderán ao criterio de facilitarlle a adecuada prestación e atención á cidadanía. c) Ao respecto dos períodos de descanso, entre xornadas, e dentro destas, conforme aos criterios fixados nas presentes previsións e na normativa aplicable. d) Á acomodación aos horarios de apertura e peche dos edificios e instalacións de uso ou titularidade municipal, nos termos do fixado polo órgano competente. e) Ao respecto do deber de negociación colectiva, co alcance e nos termos do sinalado ao respecto destas materias, polas previsións normativas de aplicación.
CONCELLO DE RIANXO - Persoal laboral Código 15104672012023	Convenio colectivo	CONVENIO 05/05/2023 - 04/05/2027 (BOP nº 84, 04/05/2023) CAPÍTULO I. DISPOSICIÓNS XERAIS Artigo 4. Ámbito temporal, vixencia e denuncia Este Convenio entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no boletín oficial correspondente, previo cumprimento e tramitación, ante a autoridade laboral competente, das obrigas normativas en materia de depósito e rexistro. Non obstante, os seus efectos aplicaranse a partir do día seguinte da súa ratificación polo Pleno da Corporación Municipal. O período de vixencia é de catro anos, data na que se entenderá prorrogado até a entrada en vigor do novo convenio que substitúa o anterior tras a oportuna negociación. O Convenio considerárase denunciado cando así o faga calquera das partes con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, co fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo convenio, con data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia. En caso de denuncia, o Convenio seguirá vixente até a entrada en vigor do novo que o substitúa, tras a oportuna negociación.	Na SECCIÓN 2ª. OUTRAS PERCEPCIÓNS ECONÓMICAS do CAPÍTULO XVI. SISTEMA RETRIBUTIVO indica: Artigo 5. Actualización das contías das retribucións As previsións contidas neste capítulo e Convenio, en materia retributiva, adecuaranse aos límites e criterios que, sobre o incremento e revisión das retribucións e gastos de persoal ao servizo das Administracións locais de Galicia se fixen, en cada momento, pola respectiva LPXE e na restante normativa aplicable ao respecto. <i>Na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para 2023 publicada no BOE nº 308, 24/12/2022 indica: O Título III da Lei de Orzamentos Xerais do Estado rubricase como "Dos gastos de persoal", e estrutúrase en tres capítulos. No Capítulo I, tras definir o que constitúe o "sector público" para estes efectos, trata dos gastos do persoal coa previsión xeral de que no ano 2023, as retribucións do persoal ao servizo do sector público terán un incremento do 3,5 por cento coa seguinte desagregación: a) 2,5 por cento de incremento fixo e b) dúas cláusulas de revisión do 0,5 por cento cada unha. A primeira vinculada ao Índice de Prezos ao Consumo Harmonizado (IPCA) e a segunda ao Produto Interior Bruto (PIB) nominal. As ditas cláusulas de revisión aplicaranse da seguinte forma: a) Incremento vinculado ao IPCA. Se a suma do IPCA do ano 2022 e do IPCA adiantado do mes de setembro de 2023 fose superior ao 6 por cento, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento. b) Incremento vinculado á evolución do PIB nominal no ano 2023. Se o incremento do PIB nominal igualase ou superase o estimado polo Goberno no cadro macroeconómico que acompaña á elaboración da presente lei de Orzamentos, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i>	Xornada semanal 2023 indicada na folla estatística: 37h30m Artigo 1. Calendario laboral ordinario O calendario laboral ordinario para o persoal do Concello de Rianxo será o que establezan os organismos competentes da Administración central, autonómica e do Concello, dentro das súas respectivas competencias, e afecten ao conxunto da Administración local de Galicia e ao Concello de Rianxo en particular. Os calendarios anuais deberán estar expostos antes do 15 de novembro do ano anterior. As modificacións sobrevidas ao calendario deberán estar suficientemente motivadas e informadas, previamente e con antelación suficiente, aos órganos de representación interesados. En todo caso, e sen prexuízo do antes sinalado, así como do igualmente previsto ao longo do presente capítulo, a regulación e xestión efectiva do calendario laboral e xornada e horarios de traballo, adecuaranse: a) Á duración da xornada mínima de traballo, de obrigado cumprimento e que, de conformidade coas disposicións normativas vixentes, resulte aplicable en cada momento; sen que poida menoscarse o seu cómputo anual como consecuencia da xornada intensiva de verán ou do desfrute das festividade locais, autonómicas e estatais. b) Á acomodación dos horarios ás necesidades dos servizos, que responderán ao criterio de facilitarlle a adecuada prestación e atención á cidadanía. c) Ao respecto dos períodos de descanso, entre xornadas, e dentro destas, conforme aos criterios fixados nas presentes previsións e na normativa aplicable. d) Á acomodación aos horarios de apertura e peche dos edificios e instalacións de uso ou titularidade municipal, nos termos do fixado polo órgano competente. e) Ao respecto do deber de negociación colectiva, co alcance e nos termos do sinalado ao respecto destas materias, polas previsións normativas de aplicación.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONCELLO DE RIBEIRA - Acordo regulador persoal funcionario	Acordo regulador	ACORDO REGULADOR 2023 - 2024 (BOP nº 107, 07/06/2023) Artigo 4.º.-Ámbito temporal, vixencia e denuncia. O presente Acordo Marco entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación abarcando a súa vixencia con efectos retroactivos desde o 01/01/2023 ata o 31/12/2024. Rematado o seu período de vixencia, o Acordo entenderase prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes, ata que a entrada en vigor do novo Acordo substitúa ao anterior trala oportuna negociación. Ambas as partes conveñen que o Acordo se considerará denunciado cando así se faga con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, co fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo Acordo en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia. Unha vez denunciado o Acordo, este permanecerá vixente na súa totalidade e alcance ata que non se substitúa por un novo Acordo.	Cláusula adicional primeira Durante o período de vixencia do presente Acordo, as retribucións establecidas no mesmo experimentarán o incremento que determine para cada exercicio, a Lei de Orzamentos Xerais do Estado e restante normativa de aplicación; todo elo sen prexuízo das adecuacións e revisións retributivas que, dentro dos límites legais fixados ao respecto, proceda realizar para garantir a adecuación das mesmas ao contido e características dos postos de traballo, así como as que se deriven do grado de consecución dos obxectivos fixados e do resultado individual da súa aplicación. <i>Na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para 2023 publicada no BOE nº 308, 24/12/2022 indica:</i> <i>O Título III da Lei de Orzamentos Xerais do Estado rubricase como "Dos gastos de persoal", e estrutúrase en tres capítulos.</i> <i>No Capítulo I, tras definir o que constitúe o "sector público" para estes efectos, trata dos gastos do persoal coa previsión xeral de que no ano 2023, as retribucións do persoal ao servizo do sector público terán un incremento do 3,5 por cento coa seguinte desagregación:</i> <i>a) 2,5 por cento de incremento fixo e</i> <i>b) dúas cláusulas de revisión do 0,5 por cento cada unha. A primeira vinculada ao Índice de Prezos ao Consumo Harmonizado (IPCA) e a segunda ao Produto Interior Bruto (PIB) nominal.</i> <i>As ditas cláusulas de revisión aplicaranse da seguinte forma:</i> <i>a) Incremento vinculado ao IPCA. Se a suma do IPCA do ano 2022 e do IPCA adiantado do mes de setembro de 2023 fose superior ao 6 por cento, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i> <i>b) Incremento vinculado á evolución do PIB nominal no ano 2023. Se o incremento do PIB nominal igualase ou superase o estimado polo Goberno no cadro macroeconómico que acompaña á elaboración da presente lei de Orzamentos, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i>	No Artigo 22.º.-Xornada laboral. Indica: 1. -A duración da xornada de traballo no Concello será 37 horas e media semanais de traballo efectivo. Neste cómputo de xornada incluíranse as horas de asistencia aos cursos de formación programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal para a capacitación e cualificación profesional ou para a adaptación a un novo posto de traballo e de asistencia obrigada. O tempo empregado polo persoal para a asistencia aos xulgados ou outros organismos oficiais, cando sexan requiridos para elo, por temas relacionados coa súa actividade profesional, será computado como tempo de traballo efectivo. Para tal efecto computarase como tempo empregado media xornada cando o feito sexa en Ribeira e unha xornada completa cando sexa fóra da localidade. Este tempo descontarase na xornada do mesmo día da comparecencia. Cando o feito sexa en tempo libre ou de descanso o desconto farase preferentemente na mesma semana. O Concello satisfará os gastos de desprazamento e outros derivados da dita asistencia, excepto os que abone o Xulgado. En canto á duración da xornada de traballo, recollida no parágrafo anterior, estarase ao disposto na lexislación vixente en cada momento; quedando a duración da xornada de traballo automaticamente establecida en 35 horas semanais en canto a dita lexislación o permita. HORARIO DE TRABALLO XERAL 2. -A xornada ordinaria de traballo do Concello de Ribeira realizarase, con carácter xeral, nas mañás de luns a venres, entre as 7:30 e as 15:30 horas de cada día, salvo modificacións ou flexibilidade negociadas coa representación sindical e con independencia dos horarios específicos que se estableza nos servizos con especiais características. Establécese unha marxe de flexibilidade no horario de entrada e/ou saída dunha hora diaria, que terá que ser recuperada o mesmo día. A esta xornada ordinaria de traballo serán de aplicación as reducións de xornada nos casos e coas condicións previstas na normativa vixente que sexa de aplicación. En canto ás adaptacións de xornada e as súas condicións serán levadas a cabo regulamentariamente, previa negociación coas organizacións sindicais máis representativas a través das mesas de negociación. Para a determinación da parte flexible da xornada, teranse en conta as preferencias do persoal, así como as necesidades e dispoñibilidades de cada un dos servizos, primando, en todo caso, a súa correcta cobertura e prestación. A flexibilidade de horario, de carácter non puntual, será solicitada por escrito ao alcalde ou concelleiro/a en quen delegue, dando conta ao Comité de Empresa tanto da solicitude como da resolución. Establecerase un horario fixo de permanencia de 09.00 a 14.00 horas de luns a venres. 3. -Durante o período comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro, ambos inclusive, establecerase unha xornada reducida de traballo dunha hora diaria, establecendo o horario entre as 8.00 e as 14.00 horas, con excepción das "Festas do Verán" no mes de agosto, durante a cal se acortará a xornada laboral en dúas horas fixando o horario entre as 9.00 e as 14.00horas. Cando polas características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible a redución no período indicado o tempo de redución, que se incrementará nun 50%, desfrutárase noutro período e do xeito indicado no parágrafo anterior. Do mesmo xeito, o persoal que preste os seus servizos a tempo parcial o tempo de redución será proporcional á xornada que veñan cumprindo. 4. -En todo caso, nos supostos nos que, polas especias características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible esta distribución ordinaria da xornada, deberase garantir, en todo momento, o cumprimento dunha xornada equivalente, incluída a redución estival, de tal xeito que a distribución concreta da mesma cumpra coa xornada mínima semanal referida. 5. -Dentro da xornada. Todo o persoal en réxime de xornada continuada desfrutará dunha pausa de vinte minutos na xornada, que se computará como de traballo efectivo. O persoal en réxime de xornada partida desfrutará dunha pausa de 20 minutos no medio da parte da xornada de mais duración ou de dúas pausas de 10 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, e no medio de cada unha delas respectivamente, computándose como de traballo efectivo. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao remate da xornada diaria, o/a traballador/a se atope no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para recoller, ordenar e gardar roupa, materiais e útiles de traballo. A mesma consideración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene. Para o persoal que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir do lugar de recollida ou reunión establecido ou centro de control tanto na entrada como na saída do traballo. Todo o persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de dous días ininterrompidos que, como regra xeral, comprenderá o sábado e o domingo, sen prexuízo das particularidades fixadas, con carácter específico, nos horarios e xornadas dos servizos especiais, cuxas especiais características, non permiten a súa adaptación aos criterios xerais vixentes en materia de xornada e horario de traballo. En todo caso garátese que os funcionarios/as terá dereito a dúas fins de semana, sábado e domingo, libres ao mes. O funcionario/a poderá solicitar voluntariamente a redución da súa xornada diaria, coa correspondente redución proporcional dos haberes. A redución será como mínimo dunha hora e como máximo de dúas horas e trinta minutos diarios. A concesión da redución da xornada por interese particular estará sempre subordinada ás necesidades do servizo, e terá, unha duración mínima dun mes e máxima dun ano, renovable a petición da persoa interesada cunha antelación mínima dun mes á data de finalización. Non se poderá conceder unha nova redución de xornada, ata transcorridos seis meses desde a finalización da anterior.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONCELLO DE RIBEIRA - Persoal laboral Código 15004122012004	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2024 (BOP nº 107, 07/06/2023) Artigo 4.º.-Ámbito temporal, vixencia e denuncia. 4.1. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación abarcando a súa vixencia con efectos retroactivos desde o 01/01/2023 ata o 31/12/2024. Rematado o seu período de vixencia, o Convenio entenderase prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes, ata que a entrada en vigor do novo Convenio substitúa ao anterior trala oportuna negociación. 4.2. Ambas as partes conveñen que o Convenio se considerará denunciado cando así se faga con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, co fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo Convenio en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia. 4.3. Unha vez denunciado o Convenio, este permanecerá vixente na súa totalidade e alcance ata que non se substitúa por un novo Convenio.	Cláusula adicional primeira Durante o período de vixencia do presente Convenio, as retribucións establecidas no mesmo experimentarán o incremento que determine para cada exercicio, a Lei de Orzamentos Xerais do Estado e restante normativa de aplicación; todo elo sen prexuízo das adecuacións e revisións retributivas que, dentro dos límites legais fixados ao respecto, proceda realizar para garantir a adecuación das mesmas ao contido e características dos postos de traballo, así como as que se deriven do grado de consecución dos obxectivos fixados e do resultado individual da súa aplicación. <i>Na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para 2023 publicada no BOE nº 308, 24/12/2022 indica:</i> <i>O Título III da Lei de Orzamentos Xerais do Estado rubricase como "Dos gastos de persoal", e estrutúrase en tres capítulos.</i> <i>No Capítulo I, tras definir o que constitúe o "sector público" para estes efectos, trata dos gastos do persoal coa previsión xeral de que no ano 2023, as retribucións do persoal ao servizo do sector público terán un incremento do 3,5 por cento coa seguinte desagregación:</i> <i>a) 2,5 por cento de incremento fixo e</i> <i>b) dúas cláusulas de revisión do 0,5 por cento cada unha. A primeira vinculada ao Índice de Prezos ao Consumo Harmonizado (IPCA) e a segunda ao Produto Interior Bruto (PIB) nominal.</i> <i>As ditas cláusulas de revisión aplicaranse da seguinte forma:</i> <i>a) Incremento vinculado ao IPCA. Se a suma do IPCA do ano 2022 e do IPCA adiantado do mes de setembro de 2023 fose superior ao 6 por cento, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i> <i>b) Incremento vinculado á evolución do PIB nominal no ano 2023. Se o incremento do PIB nominal igualase ou superase o estimado polo Goberno no cadro macroeconómico que acompaña á elaboración da presente lei de Orzamentos, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i>	No Artigo 22.º.-Xornada laboral. Indica: 1.-A duración da xornada de traballo no Concello será 37 horas e media semanais de traballo efectivo. Neste cómputo de xornada incluíranse as horas de asistencia aos cursos de formación programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal para a capacitación e cualificación profesional ou para a adaptación a un novo posto de traballo e de asistencia obrigada. O tempo empregado polo persoal para a asistencia aos xulgados ou outros organismos oficiais, cando sexan requiridos para elo, por temas relacionados coa súa actividade profesional, será computado como tempo de traballo efectivo. Para tal efecto computarase como tempo empregado media xornada cando o feito sexa en Ribeira e unha xornada completa cando sexa fóra da localidade. Este tempo descontarase na xornada do mesmo día da comparecencia. Cando o feito sexa en tempo libre ou de descanso o desconto farase preferentemente na mesma semana. O Concello satisfará os gastos de desprazamento e outros derivados de dita asistencia, excepto os que abone o Xulgado. En canto á duración da xornada de traballo, recollida no parágrafo anterior, estarase ao disposto na lexislación vixente en cada momento; quedando a duración da xornada de traballo automaticamente establecida en 35 horas semanais en canto dita lexislación o permita. HORARIO DE TRABALLO XERAL 2.-A xornada ordinaria de traballo do Concello de Ribeira realizarase, con carácter xeral, nas mañás de luns a venres, entre as 7:30 e as 15:30 horas de cada día, salvo modificacións ou flexibilidade negociadas coa representación sindical e con independencia dos horarios específicos que se estableza nos servizos con especiais características. Establécese unha marxe de flexibilidade no horario de entrada e/ou saída dunha hora diaria, que terá que ser recuperada o mesmo día. A esta xornada ordinaria de traballo serán de aplicación as reducións de xornada nos casos e coas condicións previstas na normativa vixente que sexa de aplicación. En canto ás adaptacións de xornada e as súas condicións serán levadas a cabo regulamentariamente, previa negociación coas organizacións sindicais máis representativas a través das mesas de negociación. Para a determinación da parte flexible da xornada, teranse en conta as preferencias do persoal, así como as necesidades e dispoñibilidades de cada un dos servizos, primando, en todo caso, a súa correcta cobertura e prestación. A flexibilidade de horario, de carácter non puntual, será solicitada por escrito ao alcalde ou concelleiro/a en quen delegue, dando conta ao Comité de Empresa tanto da solicitude como da resolución. Establecerase un horario fixo de permanencia de 09.00 a 14.00 horas de luns a venres. 3.-Durante o período comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro, ambos inclusive, establecerase unha xornada reducida de traballo dunha hora diaria, establecendo o horario entre as 8.00 e as 14.00 horas, con excepción das "Festas do Verán" no mes de Agosto, durante a cal se acortará a xornada laboral en dúas horas fixando o horario entre as 9.00 e as 14.00 horas. Cando polas características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible a redución no período indicado o tempo de redución, que se incrementará nun 50%, desfrutárase noutro período e do xeito indicado no parágrafo anterior. Do mesmo xeito, o persoal que preste os seus servizos a tempo parcial o tempo de redución será proporcional á xornada que veñan cumprindo. 4.-En todo caso, nos supostos nos que, polas especias características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible esta distribución ordinaria da xornada, deberase garantir, en todo momento, o cumprimento dunha xornada equivalente, incluída a redución estival, de tal xeito que a distribución concreta da mesma cumpra coa xornada mínima semanal referida. 5.-Dentro da xornada. Todo o persoal en réxime de xornada continuada desfrutará dunha pausa de vinte minutos na xornada, que se computará como de traballo efectivo. O persoal en réxime de xornada partida desfrutará dunha pausa de 20 minutos no medio da parte da xornada de mais duración ou de dúas pausas de 10 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, e no medio de cada unha delas respectivamente, computándose como de traballo efectivo. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao remate da xornada diaria, o/a traballador/a se atope no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para recoller, ordenar e gardar roupa, materiais e útiles de traballo. A mesma consideración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene. Para o persoal que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir do lugar de recollida ou reunión establecido ou centro de control tanto na entrada como na saída do traballo. Todo o persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de dous días ininterrompidos que, como regra xeral, comprenderá o sábado e o domingo, sen prexuízo das particularidades fixadas, con carácter específico, nos horarios e xornadas dos servizos especiais, cuxas especiais características, non permiten a súa adaptación aos criterios xerais vixentes en materia de xornada e horario de traballo. En todo caso garátese que o persoal laboral terá dereito a dúas fins de semana, sábado e domingo, libres ao mes. O persoal laboral poderá solicitar voluntariamente a redución da súa xornada diaria, coa correspondente redución proporcional dos haberes. A redución será como mínimo dunha hora e como máximo de dúas horas e trinta minutos diarios. A concesión da redución da xornada por interese particular estará sempre subordinada ás necesidades do servizo, e terá, unha duración mínima dun mes e máxima dun ano, renovable a petición da persoa interesada cunha antelación mínima dun mes á data de finalización. Non se poderá conceder unha nova redución de xornada, ata transcorridos seis meses desde a finalización da anterior. ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONGALSA, SL Código 15003322011998	Convenio colectivo	CONVENIO 2022-2025 (BOP nº 16, 24/01/2023) 2. Vixencia. O presente convenio terá vixencia a partir do día da súa firma, con independencia da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. Con todo, os seus efectos económicos retraeranse ao 1 de xaneiro de 2022, co pago de atrasos que lles corresponda ás persoas traballadoras. A duración do presente convenio será de 4 anos, no período comprendido entre o día 1 de xaneiro de 2022 e finalizando a súa vixencia o 31 de decembro de 2025. O convenio entenderase automaticamente denunciado ao finalizar a súa vixencia e as partes comprométense a iniciar as negociacións dun novo convenio un mes antes da súa finalización. Non obstante o anterior, e en aras de evitar un baleiro normativo, unha vez terminada a súa vixencia, continuará rexendo, na súa totalidade o seu contido normativo, ata que sexa substituído por outro. Disposición Adicional Final. Naqueles aspectos que non se contemplan no presente convenio estarase ao disposto no Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Elaboración de Produtos do Mar con Procesos de Conxelación e Refrixeración, e na súa falta, ao disposto na lexislación laboral vixente, e especialmente ao disposto na Lei do Estatuto dos Traballadores.	3. Táboas salariais. As Táboas Salariais á entrada en vigor son as que se reflicten no Anexo I do presente convenio, nas que se definen os Niveis Retributivos existentes dentro de cada División Funcional. As táboas salariais, así como o resto dos conceptos económicos incrementaranse: · No ano 2022 o incremento será do 6%. · No ano 2023 o incremento será o do IPC real do ano 2022. · No ano 2024 o incremento será o do IPC real do ano 2023. · No ano 2025 o incremento será o do IPC real do ano 2024. Garantía de Incremento salarial anual mínimo: No caso de que o IPC real dalgún dos anos 2022, 2023, 2024 sexa negativo ou inferior ao 2%, garantirase un incremento mínimo do 2%. Pago de atrasos ano 2022: Aboaranse atrasos do ano 2022, desde o 1 de xaneiro de 2022. Os atrasos correspondentes ao ano 2022, aboaranse como moi tarde na nómina do mes seguinte á firma do convenio. Incremento económico adicional ano 2023, da División Funcional I (Operación), da Subdivisión Funcional 1, apartado B) O Persoal do grupo División Funcional I (Operación), da Subdivisión Funcional 1, apartado B) nivel ordinario, con efectos desde o 1 de xaneiro do ano 2023 terá un incremento dun 3% adicional ao incremento salarial pactado para o ano 2022. A este salario sumaráselle o incremento que corresponda para o ano 2023. Disposición Adicional Primeira. Aquelas persoas traballadoras que en virtude do convenio precedente conserven un incremento salarial por encima do establecido nas táboas anexas para o seu nivel, sempre que veña determinado pola elección do xa extinto Programa de Revisión Salarial por Índices, conservarán o seu nivel salarial e aplicaránselle as subidas pactadas no presente convenio. Non existirá a posibilidade de novas adhesións ou equiparacións cos citados salarios a teor do expresado no parágrafo anterior.	13. Xornada: cómputo e distribución. Acórdase establecer unha xornada de traballo efectivo en cómputo anual de 1.750 horas, entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro, podendo establecerse unha distribución irregular da xornada nos seguintes termos: · Respectando o número de horas anuais de traballo convidas, así como os períodos mínimos de descanso diario ou semanal, a empresa poderá realizar unha distribución irregular de xornada na que o cómputo semanal poderá superar as 40 horas de traballo, co límite de 9 horas diarias. O exceso de horas traballadas compensarase nos períodos de menor traballo. · Os excesos no tempo de prestación efectiva de traballo sobre a xornada planificada, compensarase mediante descanso equivalente dunha hora de descanso por cada hora que exceda a xornada efectiva da xornada planificada, a fixar de mutuo acordo entre a persoa traballadora afectada e a dirección da empresa, procurando ambas as partes que non coincidan tales descansos cos períodos punta de produción. A xornada habitual será de luns a venres, respectando os descansos legais establecidos. Por razóns de forza maior (sinistros, risco de perda de materia prima) a empresa poderá cambiar a xornada para que abarque o sábado e librando un día da semana. Para o caso de que a xornada semanal que inclúa o sábado non supere as 40 horas semanais, as horas realizadas en sábado terán unha compensación consistente na diferenza entre hora normal de traballo e o importe establecido como hora extra de sábado no presente convenio. Se por calquera circunstancia se traballase menos de 40 horas semanais, coas horas non traballadas dotaríase unha bolsa de horas cun límite de 150 horas anuais por persoa traballadora que se poderán utilizar para atender emerxencias ou períodos punta de produción ou prazos de entrega. O calendario laboral anual, establecerase de común acordo entre a Empresa e o Comité de Empresa, cun mínimo de 2 meses antes do seu inicio para o cal, ambas as partes (Empresa - Comité de Empresa) comprométense a iniciar as negociacións do novo calendario con 3 meses antes do seu inicio. Na elaboración do calendario, determinaranse os excesos de xornada anual a que houbese lugar.
ELIS MANOMATIC, SAU - Centro de traballo de Boqueixón Código 15104661012023	Convenio colectivo	CONVENIO 2020 - 2024 (BOP nº 84, 04/05/2023) Artigo 4. Ámbito temporal, vixencia.- A duración do presente convenio será desde o 1 de xaneiro de 2020 ao 31 de decembro do 2024, ambos inclusive. Os efectos económicos do mesmo, serán desde o 1 de xaneiro de 2022 e aboaranse dentro dos dous meses seguintes á firma do presente convenio colectivo. Artigo 5. Denuncia.- O presente convenio deberá denunciarse, por calquera das dúas partes, antes de 1 mes desde que finalice a súa vixencia. Chegada a data de finalización do convenio sen que se acorde un novo, manterá a súa vixencia de maneira indefinida, pero só no que respecta ao contido normativo do mesmo. Tras a perda da súa vixencia, o convenio non terá contido económico, salvo prórroga acordada polas partes e que así o preveña. Artigo 6. Prórroga.- Denunciado o convenio e chegada a finalización do mesmo sen que se acorde un novo, este manterá a súa vixencia de maneira indefinida no que respecta ao contido normativo do mesmo. En caso de prórroga acordada polas partes, establécese unha revisión salarial de acordo co incremento do IPC para cada ano.	Artigo 11. Retribucións.- A retribución dos traballadores/as afectados polo presente Convenio estará composta polo salario base por grupos profesionais fixado nas táboas salariais anexas do presente Convenio que corresponda a cada persoa traballadora, máis o resto de conceptos económicos. En ningún caso, a retribución total dos traballadores/as poderá ser inferior ao Salario Mínimo Interprofesional previsto para cada ano. Durante a vixencia do presente convenio establécese o seguinte incremento salarial, sobre as táboas salariais existentes a 31 de decembro de 2019: - 2022: incremento do 3% sobre o salario base de táboas do 2019. - 2023: incremento do 3% sobre o salario base de táboas do 2022. - 2024: incremento do 3% sobre o salario base de táboas do 2023. Os devanditos incrementos sobre o salario base non poderán ser absorbibles nin compensables por ningún outro concepto, única e exclusivamente, durante a vixencia deste convenio. Inclúese unha cláusula de revisión salarial mediante a cal se establece que se ao final da vixencia do convenio a suma dos IPC's de 2022, 2023 e 2024 é superior ao 9% ata un máximo do 11%, aplicarase o diferencial ás táboas do 1 de xaneiro do 2025. Os incrementos pactados para o ano 2022, 2023 e 2024 aplicaranse aos conceptos de táboas así como ao Plus de sucio, Plus de saída do túnel e Plus de expedicións; Plus compensatorio, Plus de actividade e Plus de domingos e festivos.	Artigo 19. Xornada Laboral.- En cómputo anual, a xornada non poderá exceder de 1.792 horas. A empresa poderá distribuír irregularmente a xornada ao longo do ano no dez por cento da xornada de traballo. Sen prexuízo da posibilidade de que a empresa negocie coa representación dos/as traballadores/as diferentes distribucións da xornada ou bolsas de horas. Todos os días do ano serán laborables, salvo as tardes dos días 24 e 31 de decembro e 5 de xaneiro. Establécese un descanso semanal de dous días acumulable por períodos de ata 14 días. O persoal con xornada continuada de seis ou máis ou horas, terá dereito a un descanso diario de 20 minutos, que se computará como tempo efectivo de traballo. En ningún caso, poderanse realizar máis de 9 horas ordinarias de traballo efectivo e en todo caso, entre o final dunha xornada e o inicio da seguinte, haberán de pasar como mínimo 12 horas. No período de verán a empresa, sempre que sexa posible, establecerá unha xornada intensiva ou continuada de traballo desde o 15 de xuño ata o 15 de setembro, ambos inclusive.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EMPRESA MIXTA DE AUGAS DE FERROL, SA -EMAFESA- Código 15004052012003	Revisión Salarial	CONVENIO 2020 - 2023 (BOP nº 212, 09/11/2022) Revisión salarial 2022 e 2023 no BOP nº 209, 02/11/2023 Artigo 3º.- Vixencia e denuncia do Convenio. O presente Convenio terá un vixencia de catro anos, desde o 1 de xaneiro de 2020 ata o 31 de decembro de 2023. O presente Convenio prorrogarase ao seu termo de ano en ano automaticamente, se non fose denunciado con dous meses de antelación ao remate da súa vixencia inicial ou prorrogada. A denuncia deste Convenio deberá efectuarse por calquera das partes, mediante comunicación escrita á outra parte asinante e á autoridade laboral, segundo o previsto en canto a prazo no parágrafo anterior. En caso de prórroga por non ser negociado un novo Convenio experimentará unha subida salarial do IPC real. Este Convenio entrará en vigor o día da súa firma con independencia da data da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, salvo naquelas materias en que se especifique algo concreto para estas, e manterá o seu contido normativo en tanto en cando non se negocie un novo convenio. DISPOSICIÓNS ADICIONAIS Primeira.- Serán normas supletorias as legais de carácter xeral, ademais do VI Convenio colectivo estatal do ciclo integral da auga (2018-2022) publicado no BOE do 3 de outubro de 2019 ou aquelas posteriores que o poidan substituír.	Na acta de acordo da Revisión salarial para 2022 e 2023 indican: ...Ambas as partes ACORDAN: 1. APROBAR o texto da presente acta e, en base ao establecido no artigo 7º do convenio colectivo de EMAFESA ("Actualización Salarial"), apartado relativo ao incremento salarial correspondente para o exercicio 2022; e no Real Decreto-lei 18/2022, do 18 de outubro, cuxo artigo 23 aprobou, con efectos do 1 de xaneiro de 2022, un incremento adicional do 1,5 por cento respecto ás retribucións vixentes ao 31 de decembro de 2021, ACORDAR con efectos desde o 1 de xaneiro de 2022 un incremento salarial adicional do 1,5% respecto á táboa salarial vixente ao 31 de decembro de 2021. Apróbase por tanto a táboa retributiva definitiva de 2022 descrita no Anexo I adxunto. 2. Así mesmo, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2022, aplicarase o mesmo incremento adicional do 1,5 por cento respecto ás cantidades vixentes ao 31 de decembro de 2021, aos demais conceptos salariais en vigor no convenio colectivo, segundo Anexo II adxunto. 3. Apróbase, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2023, en base ao establecido no artigo 7º do convenio colectivo de EMAFESA ("Actualización Salarial"), apartado relativo ao incremento salarial correspondente para o exercicio 2023, e na Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado (artigo 19. Dous. 1), un incremento do 2,5 por cento respecto á táboa salarial vixente ao 31 de decembro de 2022, segundo Anexo III adxunto. Así mesmo, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2023, aplicarase o mesmo incremento do 2,5 por cento respecto ás cantidades vixentes ao 31 de decembro de 2022, aos demais conceptos salariais en vigor no convenio colectivo, segundo Anexo IV que se xunta. ... Artigo 7º.- Actualización Salarial. Para os anos 2020, 2021, 2022 e 2023 apróbanse as táboas retributivas definitivas que se xuntan como Anexo I, que foron calculadas de acordo cos seguintes criterios: - O incremento salarial correspondente para o exercicio 2020 é o resultante de aplicar un 2% sobre táboa retributiva definitiva do ano 2019 que vén sendo de aplicación segundo publicación no BOP número 50 do 16 de marzo de 2021. comunicado da empresa en data do 20 de xaneiro de 2016; ademais aplicase este incremento do 2% sobre aqueles conceptos económicos previstos no convenio colectivo pero que non se atopan incluídos na táboa salarial antedita. - O incremento salarial correspondente para o exercicio 2021 é o resultante de aplicar un 0,9% sobre táboa retributiva definitiva do ano 2020. Ademais aplicase o incremento antedito do 0,9% sobre aqueles conceptos económicos previstos no convenio colectivo pero que non se atopan incluídos na táboa salarial antedita. - O incremento salarial correspondente para o exercicio 2022 é o resultante de aplicar un 2% sobre táboa retributiva definitiva do ano 2021. Ademais aplicarase este incremento do 2% sobre aqueles conceptos económicos previstos no convenio colectivo pero que non se atopan incluídos na táboa salarial antedita. - O incremento salarial correspondente para o exercicio 2023 é o resultante de aplicar sobre a táboa retributiva definitiva do ano 2022 o incremento porcentual que estableza a Lei de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023 para as retribucións do persoal ao servizo do sector público. Ademais aplicarase ese mesmo incremento sobre aqueles conceptos económicos previstos no convenio colectivo pero que non se atopan incluídos na táboa salarial antedita. Na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para 2023 publicada no BOE nº 308, 24/12/2022 indica: O Título III da Lei de Orzamentos Xerais do Estado rubricase como "Dos gastos de persoal", e estrutúrase en tres capítulos. No Capítulo I, tras definir o que constitúe o "sector público" para estes efectos, trata dos gastos do persoal coa previsión xeral de que no ano 2023, as retribucións do persoal ao servizo do sector público terán un incremento do 3,5 por cento coa seguinte desagregación: a) 2,5 por cento de incremento fixo e b) dúas cláusulas de revisión do 0,5 por cento cada unha. A primeira vinculada ao Índice de Prezos ao Consumo Harmonizado (IPCA) e a segunda ao Produto Interior Bruto (PIB) nominal. As ditas cláusulas de revisión aplicaranse da seguinte forma: a) Incremento vinculado ao IPCA. Se a suma do IPCA do ano 2022 e do IPCA adiantado do mes de setembro de 2023 fose superior ao 6 por cento, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento. b) Incremento vinculado á evolución do PIB nominal no ano 2023. Se o incremento do PIB nominal igualase ou superase o estimado polo Goberno no cadro macroeconómico que acompaña á elaboración da presente lei de Orzamentos, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.	Artigo 4º.- Xornada de traballo. Establécese unha xornada de cómputo anual de 1.672 horas que será de aplicación a partir do 1 de xaneiro de 2020. A partir do 1 de xaneiro de 2022 establécese unha xornada de cómputo anual de 1.664 horas. Finalmente, a partir do 1 de xaneiro de 2023 establécese unha xornada de cómputo anual de 1.656 horas. Con carácter xeral, en materia de traballo e descansos, estarase ao que, en cada momento, estableza a lexislación vixente. Consideraranse como días non laborables de convenio os días 24 e 31 de decembro a condición de que non coincidan en festivo, sábado ou día non laborable, non afectando á xornada efectiva anual pactada.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE LA CORUÑA, SA - EMALCSA - Código 15000502011983	Revisión Salarial	CONVENIO 2014 - 2018 (BOP nº 209, 02/11/2018) Acordo de revisión salarial adicional 2023 no BOP nº 19, 25/01/2024 Revisión salarial 2023 no BOP nº 25, 06/02/2023 Revisión salarial 2022 (incremento adicional do 1,5%) no BOP nº 241, 22/12/2022 Táboa salarial 2022 no BOP nº 61, 30/03/2022 Táboa salarial 2021 no BOP nº 50, 16/03/2021 Táboa salarial 2020 no BOP nº 40, 28/02/2020 Acordo sobre a táboa salarial aplicable a partir do 1 de xullo de 2019 no BOP nº 174, 13/09/2019 Táboas salariais do ano 2019 no BOP nº 21, 30/01/2019 Nota.- Rexistrados os seguintes Acordos de revisión parcial: Acordo parcial (revisión salarial 2018) no BOP nº 155, 16/08/2018 Acordo parcial (revisión salarial 2017) no BOP nº 146, 03/08/2017 Acordo parcial (revisión salarial 2016) no BOP nº 63, 05/04/2016 Artigo 1.-Ámbito de aplicación persoal, funcional e temporal. Son partes asinantes do presente Convenio Colectivo os membros de Comité de Empresa como representación dos traballadores, e doutra parte, a Dirección da Empresa como representación empresarial. Ambas as partes recoñécense mutuamente lexitimación para negociar o presente convenio colectivo. O presente Convenio Colectivo regula as relacións laborais do persoal da Empresa Municipal Aguas de La Coruña, SA, en todos os seus centros de traballo baixo os principios de igualdade e non-discriminación de ningún tipo para o persoal suxeito ao mesmo. As normas deste convenio afectan a todo o persoal que presta os seus servizos na actualidade, ás súas clases pasivas e ao que durante a súa vixencia ingrese na empresa, excepto ao persoal que estea vinculado á empresa pola situación legal de alta dirección. Esténdese pola provincia da Coruña, onde a Empresa realiza as súas actividades de encoro, depuración, transporte, almacenamento e distribución de auga potable. O presente Convenio colectivo entrará en vigor á data da súa firma, sen prexuízo da aplicación das táboas salariais e o resto de materias ou conceptos que expresamente o sinalen. Prorrogarase de ano en ano se non mediase denuncia expresa das partes. Sen prexuízo do anterior, a vixencia do presente convenio unha vez denunciado o mesmo e concluída a duración pactada, estenderase en todo o seu contido normativo e obrigacional mentres non sexa substituído por outro convenio colectivo do mesmo ámbito de aplicación. Artigo 2.-Denuncia do convenio. O presente Convenio poderá ser denunciado por calquera das partes, mediante comunicación escrita á outra parte e á Autoridade Laboral de conformidade co disposto no art. 89 do E. T. A denuncia deberá efectuarse dentro dos 3 meses anteriores á expiración da vixencia. 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. Sen prexuízo do anteriormente indicado, os seus efectos estarán en vigor, de forma provisional, durante o período de tempo necesario, con aplicación das normativas provisionais de réxime económico que se acorden polas partes e de posterior inclusión no novo Convenio Colectivo que se pacte.	Na acta de acordo da revisión salarial adicional para 2023 publicada no BOP nº 19, 25/01/2024 indican: ORDE DO DÍA 1. Firma de acordo de revisión salarial do 0,5% con efectos 1 de xaneiro de 2023. Ambas as partes, recoñecéndose mutuamente a capacidade suficiente para negociar no presente acto, e de conformidade co disposto na Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023 (BOE nº 308) de data 24 de decembro de 2022 e Resolución do 4 de outubro de 2023, da Secretaría de Estado de Función Pública, pola que se publica o Acordo do Consello de Ministros do 3 de outubro de 2023, polo que se aproba o incremento do 0,5 por cento nas retribucións do persoal ao servizo do sector público en aplicación do previsto no artigo 19. Dous.2.a) da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023. ACORDAN Primeiro. - Un incremento salarial adicional do 0,5 por cento respecto á táboa salarial vixente en Emalcsa ao 31 de decembro de 2022 e con efectos do 1 de xaneiro de 2023. Este incremento adicional efectuarase nos mesmos termos dispostos polo artigo 19. Dous.2.a), e seguirá as seguintes regras: 1º.- Aplicarase sobre as retribucións vixentes ao 31 de decembro de 2022, de forma que o incremento salarial global máximo para o exercicio 2023 será do 3%, en termos de homoxeneidade para os dous períodos de comparación, tanto no que respecta a efectivos de persoal como á antigüidade do mesmo. 2º.- Pagarase na nómina do mes de xaneiro de 2024, aboándose na mesma nómina os atrasos correspondentes a este incremento adicional dos meses de xaneiro a decembro de 2023. Segundo.- Que os gastos de acción social non poderán incrementarse, en termos globais, respecto aos de 2022. Terceiro.- Que, segundo o disposto no apartado tres do artigo 19 (Título III, capítulo I) sendo o incremento global pactado (3%) o máximo permitido legalmente, a Empresa Municipal de Aguas de La Coruña, SA, como promotor do Plan de Pensións de Emalcsa, non efectuará no exercicio 2023 ningunha achega ao Plan de Pensións de Emalcsa, renunciando o comité de empresa a calquera reclamación neste sentido. Cuarto.- Aprobar o texto da presente acta e acordar un incremento salarial global máximo para o exercicio 2023 do 3%, cobrándose o 0,5% pendente de pago no mes de xaneiro de 2024. Quinto.- Aprobar e asinar a nova táboa salarial que rexerá para o ano 2023 e que figura no Anexo I adxunto. Sexto.- Aplicar o mesmo incremento a todos os demais conceptos salariais en vigor no convenio colectivo, así como ás axudas de custo de quilometraxe. ... Na acta de acordo da revisión salarial 2023 indican: 1. Firma de acordo de revisión salarial con efectos 1 de xaneiro de 2023 Ambas as partes, recoñecéndose mutuamente a capacidade suficiente para negociar no presente acto, e de conformidade co disposto na Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023 (BOE nº 308) de data 24 de decembro de 2022 ACORDAN Primeiro.- Un incremento salarial global máximo do 2,5% respecto ás retribucións vixentes ao 31 de decembro de 2022, en termos de homoxeneidade para os dous períodos de comparación, tanto no que respecta a efectivos de persoal como á antigüidade do mesmo. Este incremento adicional efectuarase nos mesmos termos dispostos polo apartado Dous do artigo 19, Título III, capítulo I, e seguirá as seguintes regras: 1º.- Aplicarase sobre as retribucións vixentes ao 31 de decembro de 2022, de forma que o incremento retributivo global máximo para o exercicio 2023 será do 2,5%. 2º.- Pagarase na nómina do mes de xaneiro de 2023, con efectos do 1 de xaneiro de 2023. Segundo.- Que os gastos de acción social non poderán incrementarse, en termos globais, respecto aos de 2022. Terceiro.- Que, segundo o disposto no apartado tres do artigo 19 (Título III, capítulo I) sendo o incremento global pactado (2,5%) o máximo permitido legalmente, a Empresa Municipal de Aguas da Coruña, SA, como promotor do Plan de Pensións de Emalcsa, non efectuará no exercicio 2023 ningunha achega ao Plan de Pensións de Emalcsa, renunciando o comité de empresa a calquera reclamación neste sentido. Cuarto.- Aprobar o texto da presente acta e acordar un incremento salarial global máximo para o exercicio 2023 do 2,5%. Quinto.- Aprobar e asinar a nova táboa salarial que rexerá para o ano 2023 e que figura no Anexo I adxunto. Sexto.- Aplicar o mesmo incremento a todos os demais conceptos salariais en vigor no convenio colectivo, así como ás axudas de custo de quilometraxe. Na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para 2023 publicada no BOE nº 308, 24/12/2022 indica: O Título III da Lei de Orzamentos Xerais do Estado rubricase como "Dos gastos de persoal", e estruturase en tres capítulos. No Capítulo I, tras definir o que constitúe o "sector público" para estes efectos, trata dos gastos do persoal coa previsión xeral de que no ano 2023, as retribucións do persoal ao servizo do sector público terán un incremento do 3,5 por cento coa seguinte desagregación: a) 2,5 por cento de incremento fixo e b) dúas cláusulas de revisión do 0,5 por cento cada unha. A primeira vinculada ao Índice de Prezos ao Consumo Harmonizado (IPCA) e a segunda ao Produto Interior Bruto (PIB) nominal. As dúas cláusulas de revisión aplicaranse da seguinte forma: a) Incremento vinculado ao IPCA. Se a suma do IPCA do ano 2022 e do IPCA adiantado do mes de setembro de 2023 fose superior ao 6 por cento, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento. b) Incremento vinculado á evolución do PIB nominal no ano 2023. Se o incremento do PIB nominal igualase ou superase o estimado polo Goberno no cadra macroeconómico que acompaña á elaboración da presente lei de Orzamentos, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.	Artigo 37.-Xornada laboral A xornada laboral para todo o persoal será de 1.600 hrs. anuais. As retribucións que se establecen neste Convenio, corresponden á realización da xornada de traballo. O cómputo de horas traballadas realizarase segundo os calendarios que se inserirán nos taboleiros de anuncios dos centros de traballo. Excepcionalmente o cómputo de horas traballadas polas Brigadas de Urgencias e Obras axustarase a unha normativa particular destes servizos. Dentro desta xornada laboral, recoñécese neste Convenio a libre opción que teñen as distintas Áreas e Departamentos para que, a proposta dos mesmos e de acordo coa Dirección, vistas as súas especiais condicións, se poida modificar o seu horario mantendo unha dedicación similar. Para todos os tipos de xornada establécese un período de descanso de quince minutos, computable como traballo efectivo, que se gozará sen prexuízo do bo funcionamento dos Servizos. A Dirección cursará instrucións para o control da asistencia, puntualidade e ausencias de todo o persoal. A responsabilidade deste control directo é dos mandos intermedios. Se disposicións que se puidesen establecer ao longo da vixencia deste Convenio modificasen esta xornada de traballo, esta modificación implantarase fixándose os novos horarios de acordo cos correspondentes servizos, considerándose como horas estruturais todas as extraordinarias que se poidan realizar ata o reaxuste total do persoal. A empresa dispoñerá dunha bolsa de 60 horas anuais para distribuír irregularmente respectando sempre na devandita distribución os seguintes extremos: - A prestación de servizos non poderá realizarse en sábados, domingos ou festivos. - Respectaranse en todo caso os descansos legais diarios e semanais. - A dita distribución poderá afectar á xornada máxima semanal ou mensual, pero en ningún caso á xornada máxima anual. - O persoal deberá coñecer o día e a hora da prestación de traballo cun preaviso mínimo de 7 días naturais. - Esta distribución de xornada poderá compensar cursos de formación organizados por EMALCSA e celebrados fóra de xornada habitual.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EULEN, SA - Centro de traballo "Barcaza do Embalse de Portodemouros" - Código 15004391012008	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 85, 05/05/2023) Artigo 3. Ámbito temporal. A vixencia deste convenio terá unha duración inicial de tres anos, desde o 01-01-2023 ao 31-12-2025. No ANEXO I, que figura ao final do texto, achéganse as táboas salariais correspondentes a cada un dos anos do referido período. Artigo 4. Prórroga da vixencia. En evitación do baleiro normativo que noutro caso se produciría, unha vez rematada súa vixencia inicial, ou a de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo na súa totalidade tanto o seu contido normativo como no obrigacional ata que sexa substituído por outro. Artigo 5. Forma e condicións de denuncia. Para dar cumprimento ao previsto no artigo 85.3.d) do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes fan constar expresamente que este convenio poderá denunciarse por calquera das partes, durante os tres últimos meses previos á data do seu vencemento, mediante comunicación escrita ao resto das partes e á autoridade laboral. En caso de non se producir a devandita denuncia, o convenio entenderase prorrogado de ano en ano nos seus propios termos.	Artigo 6. Salario base e complementos salariais. Para cada un dos anos de vixencia deste convenio o salario base, gratificacións extraordinarias, plus de nocturnidade, plus salarial e extrasalarial son os que figuran no ANEXO I deste convenio. O incremento pactado será do 4% para 2023, 3% para 2024 e o 3% para 2025 que afectará a todos os conceptos agás o plus de nocturnidade. Establécese unha cláusula de revisión salarial con efecto a 1 de xaneiro de 2026. Esta será da cantidade que resulte do cálculo da diferenza entre o incremento total na vixencia (10%) e o IPC real acumulado entre os anos 2023 e 2025, que terá efecto sobre as táboas salariais e sen efecto retroactivo. O plus de nocturnidade será do 30% do salario base durante os anos 2023 e 2024 e do 35% a partir do 1 de xaneiro de 2025.	Artigo 26. Xornada de traballo. Establécese unha xornada laboral de 40 horas semanais de traballo efectivo, o que supón un cómputo anual de traballo efectivo de 222 días, atendendo ao Calendario Laboral da Consellería de Traballo da provincia da Coruña.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GESTIÓN Y TÉCNICAS DEL AGUA, SA- Ciclo integral da auga no centro de traballo de Culleredo -Gestagua, SA- <i>Código 15100991012021</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2023 (BOP nº 155, 16/08/2023) ARTIGO QUINTO.- ÁMBITO TEMPORAL, VIXENCIA. O convenio colectivo entrará en vigor na data da súa firma, aínda que os seus efectos económicos aplicaranse con efecto 1 de xaneiro de 2022, aboándose os aumentos acordados con efectos retroactivos desde a indicada data. A súa duración será ata o 31 de decembro de 2023. Chegada a data de finalización considerárase denunciado automaticamente, sen necesidade de ser formulada denuncia expresa por algunha das partes asinantes. Así mesmo, o convenio seguirá vixente ata tanto non conclúa a negociación do novo convenio, manténdose integralmente en vigor o seu contido normativo mentres non se chegue a un novo convenio que o substitúa. DISPOSICIÓN FINAL PRIMEIRA.- DEREITO SUPLETORIO. Para o non contemplado e regulado no presente convenio, estarase ao disposto en convenio colectivo estatal das industrias de captación, elevación, conducción, tratamento, distribución, saneamento e depuración de augas potables e residuais, na lexislación vixente e no Estatuto dos Traballadores. Aos postos de traballo recollidos no convenio colectivo e non definidos expresamente no mesmo, aplicaráselles a definición establecida no apuntado convenio colectivo estatal, a cuxos efectos rexerá supletoriamente.	No ARTIGO SÉTIMO.- CONDICIÓN LABORAIS., no apartado 3. Retribución indica: ...O incremento salarial, durante a vixencia do presente convenio, será o seguinte: a) Os salarios pactados para o ano 2022 son os recollidos na táboa salarial que figura como Anexo I, sendo os importes dos conceptos salario base, plus convenio e complemento de posto de traballo coincidentes cos establecidos, para ese mesmo ano 2022, na táboa salarial do VI Convenio colectivo estatal do ciclo integral da auga. Non obstante o anterior, para as persoas traballadoras que estiveron en alta durante o exercicio 2022, establécese un incremento salarial equivalente ao 4,8% sobre a retribución anual fixa -entendendo esta como a suma do importe do salario base mensual multiplicado por 14, máis o importe do plus convenio mensual multiplicado por 12, máis o importe do complemento de posto de traballo mensual multiplicado por 12, para cada grupo profesional- da última táboa salarial publicada para este concreto centro de traballo (ano 2021). A forma na que se realizará a adecuación da estrutura salarial á establecida no VI Convenio colectivo estatal do ciclo integral da auga, así como os importes correspondentes a atrasos do exercicio 2022 para cada grupo profesional, especifícanse na disposición transitoria única do presente convenio colectivo. b) Os salarios pactados para o 2023 son os recollidos na táboa salarial que figura como Anexo II, que recollen un incremento inicial do 1,5% sobre os conceptos salario base, plus convenio e complemento de posto de traballo, sendo os seus importes coincidentes cos establecidos, para ese mesmo ano 2023, na táboa salarial de VI Convenio colectivo estatal do ciclo integral da auga. Unha vez se publiquen as táboas salariais definitivas do VI Convenio colectivo estatal realizarase a regularización correspondente. DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.- ADAPTACIÓN DA ESTRUCTURA SALARIAL. COMPLEMENTO ADECUACIÓN CONVENIO. CÁLCULO DE ATRASOS. Conforme ao disposto no artigo 10.3.b) do VI Convenio colectivo estatal do ciclo integral da auga, a estrutura salarial dos convenios colectivos sectoriais de ámbito inferior debe adaptarse progresivamente á estrutura salarial daquel convenio. En base ao anterior, as partes negociadoras do presente convenio colectivo acordaron a conxerenxia dos importes dos conceptos salariais que forman a retribución bruta fixa das táboas salariais (salario base, plus convenio e complemento de posto de traballo) aplicables no convenio do centro de traballo cos do convenio colectivo estatal. Desta forma, e como se establece no apartado 3.a) do artigo sétimo do presente convenio, as táboas salariais para os anos 2022 e 2023 que figuran nos anexos I e II son coincidentes coas establecidas no VI Convenio colectivo estatal do ciclo integral da auga. Agora ben, no xa citado apartado 3.a) do artigo sétimo do presente convenio, para o ano 2022 establécese un incremento salarial do 4,8% sobre a retribución bruta anual fixa -entendendo esta como a suma do importe do salario base mensual multiplicado por 14, máis o importe do plus convenio mensual multiplicado por 12, máis o importe do complemento de posto de traballo mensual multiplicado por 12 para cada grupo profesional- da última táboa salarial publicada para este concreto centro de traballo (ano 2021). Tendo en conta o anterior, a contía dos atrasos correspondentes ao exercicio 2022 para os grupos profesionais afectos (grupos 1, 2, 3 E 4 conforme ás características do centro de traballo) serán: ... As contías anteriores non teñen en conta os atrasos que poidan corresponder a cada persoa traballadora polo concepto Complemento dispoñibilidade - dedicación nin os correspondente á paga de peche de convenio establecida na disposición adicional terceira. Por outro lado, e conforme se establece na disposición adicional primeira do VI Convenio colectivo estatal do ciclo integral da auga, o exceso de retribución entre o resultado de aplicar un incremento do 4,8% sobre a retribución bruta anual fixa establecida na táboa salarial de 2021 e a retribución establecida na táboa salarial correspondente ao ano 2022 (coincidente coa do VI Convenio colectivo estatal para ese ano), acumularase nun complemento salarial denominado Complemento adecuación convenio que terá carácter de complemento ad personam non absorbible, nin compensable nin revalorizable, e cuxo importe, para cada grupo profesional afecto (grupos 1, 2, 3 e 4 tendo en conta as características do centro de traballo), será o indicado a continuación: ... Este complemento denominado complemento adecuación convenio terá carácter de complemento ad personam e será aplicable unicamente ás persoas traballadoras dos grupos 1, 2, 3 e 4 que se atopen en alta no momento da firma do presente convenio, non sendo aplicable en ningún caso a quen se incorpore á empresa ou ao centro de traballo en datas posteriores. O seu carácter será non absorbible nin compensable, e tampouco será revalorizable, e aborase nas 12 mensualidades ordinarias. Respecto ao exercicio 2023, as persoas traballadoras virán percibindo os importes nos conceptos salario base, plus convenio e complemento posto de traballo que establecía a táboa salarial de 2021. Será a partir da mensalidade de xullo cando se reflectirán nos recibos salariais os importes da táboa salarial de 2023 e tamén o complemento de adecuación convenio que a cada persoa traballadora corresponda. Posto que os conceptos salariais non se actualizarán ata a mensalidade de xullo, devindícaranse atrasos durante o primeiro semestre do ano 2023 nas contías que se indican a continuación: ... Unha vez se publique a táboa salarial definitiva do VI Convenio colectivo estatal do ciclo integral da auga para o ano 2023, procederase a realizar a regularización e o pago de atrasos que no seu caso corresponda. En calquera caso, as contías anteriores non teñen en conta os atrasos que poidan corresponder a cada persoa traballadora polos conceptos Complemento dispoñibilidade - dedicación, antigüidade, horas extraordinarias, e quebranto de moeda. No ARTIGO SÉTIMO.- CONDICIÓN LABORAIS indican: As partes acordan que será de aplicación, a todas as persoas traballadoras de Gestión y Técnicas del Agua, SA, en Culleredo as condicións laborais contidas no vixente Convenio colectivo estatal do ciclo integral da auga coa excepción das materias pactadas neste convenio colectivo. Deste xeito, as partes dan por integralmente reproducidos todos os capítulos contidos no devandito convenio formando parte do presente convenio. En relación co disposto nos parágrafos anteriores, establécese a continuación as seguintes excepcións en relación co sinalado convenio colectivo estatal: 1. Xornada de traballo. A.- A xornada máxima laboral anual establécese en 1.740 horas de traballo efectivo para o ano 2022, e de 1.730 horas de traballo efectivo para o ano 2023. Computarase como tempo de traballo efectivo o período de descanso establecido legalmente para xornadas continuadas (15 minutos). Ao iniciarse cada ano, e despois de coñecer o calendario oficial de festas da Comunidade Autónoma, confeccionarase, de común acordo coa representación das persoas traballadoras, o calendario laboral que rexerá durante o ano, fixándose o total de tempo a traballar diariamente para obter as horas anuais acordadas. A distribución da apuntada xornada para o ano 2022 será: · Do 01 de xaneiro ao 14 de xuño e do 15 de setembro ao 31 de decembro corenta horas semanais de traballo efectivo, en xornada partida de mañá e tarde. · Para o período do 15 de xuño ao 14 de setembro, a xornada será de trinta e sete horas e media semanais de traballo efectivo en horario continuo, repartidas a razón de 7:30 horas/día de luns a venres. A partir da firma do presente convenio, a distribución da xornada será: · Do 01 de xaneiro ao 31 de maio e do 01 de outubro ao 31 de decembro corenta horas semanais de traballo efectivo, en xornada partida de mañá e tarde. · Para o período do 01 de xuño ao 30 de setembro, a xornada será de trinta e sete horas e media semanais de traballo efectivo en horario continuo, repartidas a razón de 7:30 horas/día de luns a venres. B.- Xornada irregular. Debido ás características da actividade desempeñada por Gestión y Técnicas del Agua, SA, a distribución da xornada poderá efectuarse de forma irregular, con obxecto de garantir e ofrecer unha completa atención dos servizos que teñen encomendados a referenciada empresa, por iso, establécese a posibilidade de establecer quendas ou xornadas especiais en calquera servizo do ciclo Integral da auga cando iso sexa necesario e de conformidade coas seguintes instrucións: A dirección do centro de traballo poderá dispoñer dunha xornada irregular ou horario flexible polo tempo imprescindible para a realización dos traballos requiridos por puntas de traballo, reparacións urxentes de avarías e reparacións programadas derivadas, en calquera caso, de razóns técnicas, produtivas e organizativas que o xustifiquen, e ata un máximo de 120 horas da xornada anual por cada persoa traballadora e en xornada diaria un máximo de dez horas no inverno (xaneiro a xuño e outubro a decembro) e nove no verán (xullo a setembro) por cada persoa traballadora. Cando se dean as circunstancias previstas anteriormente, poderase modificar o calendario e o horario da persoa traballadora afectada. Obxectivo: A distribución irregular da xornada pretende adaptar, de maneira temporal, o horario ordinario oficial establecido no centro de traballo, ao obxecto de mellorar a produtividade e evitar a realización de horas extras, todo iso sen menoscabo para a conciliación da vida laboral e persoal. Xustificación: A empresa deberá achegar, coa maior antelación posible, a xustificación da necesidade temporal desta distribución irregular da xornada, a estimación temporal da súa aplicación, así como o número dos afectados. Esta xornada irregular considerárase 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 os topes máximos establecidos anteriormente de forma que se garanta o descanso entre xornadas e operará do seguinte modo: a) Por prolongación de xornada. b) Por adianto da xornada. c) Por chamada en descanso. En calquera caso, cando haxa que facer uso da xornada irregular, informárase as persoas traballadoras afectadas cunha antelación mínima de cinco días e tan pronto se coñezan as causas que o motiven. As horas realmente traballadas neste sistema forman parte da xornada anual pactada e cada hora realizada será descansada con cargo á propia xornada normal ou ordinaria de traballo, dentro dos catro meses seguintes á súa realización, establecendo, de común acordo empresa e a persoa traballadora, a necesaria previsión e programación para o seu cumprimento. ...	

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
LECHE CELTA SLU - Centro de traballo de Pontedeume Código 15100681012017	Revisión Salarial	CONVENIO 2021 - 2024 [BOP nº 188, 03/10/2022_Corrección de erros (Táboas salariais provisionais 2022) no BOP nº 37, 23/02/2023] Táboas salariais definitivas 2022 e provisionais 2023 publicadas no BOP nº 37, 23/02/2023 Artigo 5º.Ámbito temporal. Con excepción dos artigos en que expresamente se estableza o contrario, o presente convenio entrará en vigor a data da súa sinatura, producindo os seus efectos económicos desde o día 1 de xaneiro de 2021, sendo o seu vencemento o 31 de decembro de 2024. Unha vez rematada a súa vixencia inicial, prorrogarase de ano en ano no caso de non ser denunciado, continuando vixente até que sexa substituído por outro convenio do mesmo ámbito. Artigo 6º.Denuncia. A denuncia do presente convenio deberá facerse por escrito á outra parte e cun mínimo dun mes de antecedencia antes do seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas. A parte que promove a negociación deberá presentar proposta concreta sobre os puntos e contido para a negociación do seguinte Convenio. No caso de ser denunciado o convenio colectivo, continuará vixente até que sexa substituído por outro convenio do mesmo ámbito. Artigo 8º.Dereito supletorio. Todos os aspectos que neste convenio colectivo non estivesen expresamente fixados, regularanse polo disposto no "Convenio colectivo estatal de industrias lácteas e os seus derivados", Estatuto dos Traballadores e Traballadoras e demais normas de carácter xeral, vixentes en cada momento.	Artigo 35º.Incremento económico. O incremento económico, tanto do salario base e demais complementos retributivos, para os anos de vixencia do convenio colectivo serán os seguintes: Ano 2021: As táboas salariais definitivas aplicadas no ano 2021 (salario base) serán revisadas nun 3,5%, aboándose os atrasos resultantes no prazo máximo dun mes desde a firma do convenio consolidándose este incremento. Ano 2022: Incremento de todos os conceptos económicos do 0,5%. Unha vez coñecido o IPC REAL do ano 2022 incrementaranse todos os conceptos económicos na súa contía, aboándose atrasos desde o 1 de xaneiro de 2022 na contía do IPC REAL, consolidándose o incremento do IPC REAL +0,5%, estando topado como máximo o incremento derivado do IPC ao 3,5%. Os atrasos aboaranse preferentemente na nómina de xaneiro do ano 2023, publicándose a táboa definitiva de 2022. Ano 2023: Incremento de todos os conceptos económicos do 1%. Unha vez coñecido o IPC REAL do ano 2023 incrementaranse todos os conceptos económicos na súa contía, aboándose atrasos desde o 1 de xaneiro de 2023 na contía do IPC REAL, consolidándose o incremento do IPC REAL +1%, estando topado como máximo o incremento derivado do IPC ao 3,5%. Os atrasos aboaranse preferentemente na nómina de xaneiro do ano 2024, publicándose a táboa definitiva de 2023. Ano 2024: Incremento de todos os conceptos económicos do 1,5%. Unha vez coñecido o IPC REAL do ano 2024 incrementaranse todos os conceptos económicos na súa contía, aboándose atrasos desde o 1 de xaneiro de 2024 na contía do IPC REAL, consolidándose o incremento do IPC REAL +1,5%, estando topado como máximo o incremento derivado do IPC ao 3,5%. Os atrasos aboaranse preferentemente na nómina de xaneiro do ano 2025, publicándose a táboa definitiva de 2024. No referente ao aboamento dos atrasos correspondentes ao IPC de cada ano, estes aboaranse preferentemente na nómina do mes de xaneiro do ano correspondente sempre que o IPC sexa publicado antes do día 12 de xaneiro, en caso contrario aboaranse na nómina do mes de febreiro.	Artigo 17º.Xornada. A xornada máxima efectiva de traballo en cómputo anual será de 1.760 horas para o ano 2022 e seguintes de vixencia do convenio. Dentro do cómputo anual establecido ao comezo do artigo, a empresa disporá para a distribución irregular da xornada, de 90 horas anuais que poderán ser distribuídas libremente ao longo do ano, ao fin de adaptarse ás necesidades da produción. Un traballador/a non poderá ser obrigado, en aplicación desta distribución irregular da xornada, e salvo pacto individual ou colectivo en contrario, a prorrogar a súa xornada ordinaria en mais de dúas horas diarias ou reducila en máis dunha 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 de antelación mínima, salvo casos de forza maior. Porén 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 dos traballadores/as. Sempre que o permita o calendario laboral, e de común acordo entre a empresa e a representación legal dos traballadores/as, ou dos propios traballadores/as de non existir a mesma, poderanse acumular as horas da dita distribución irregular da xornada en xornadas de 8 horas, fixando o descanso compensatorio correspondente noutro día alternativo. Non poderá disporse desta distribución irregular da xornada nin das posibles acumulacións en xornadas de 8 horas, en domingos e festivos. As horas de ampliación da xornada habitual derivadas da aplicación do tratamento anteriormente reflectido, non terán carácter de extraordinarias e descansaranse preferiblemente acumulando xornadas completas salvo pacto individual ou colectivo en contrario. A empresa establecerá un sistema de control diario da xornada do seu persoal dando traslado mensualmente ao Comité de Empresa a relación de horas extraordinarias realizadas no dito período. Xornada de traballo do persoal administrativo de servizos centrais: Xornada de inverno: A xornada establecida para cada ano desenvolverase de luns a xoves en réxime de xornada partida e os venres pola mañá en réxime de xornada intensiva. Xornada de verán: De luns a venres en réxime de xornada intensiva. A xornada de verán realizarase desde o 15 de xuño até o 31 de agosto.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
MIERES ASESORES, SLP Código 15104614012023	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2027 (BOP nº 28, 09/02/2023) Artigo 4.-Ámbito temporal. O presente convenio entra en vigor con efectos do 1 de xaneiro de 2023 con independencia da data de publicación no Boletín Oficial da Provincia e terá unha vixencia de cinco anos ata o 31 de decembro de 2027. Non mediando denuncia expresa das partes, este convenio prorrogará a súa vixencia por períodos sucesivos dun ano. A denuncia poderá ser realizada por calquera das partes asinantes do presente convenio, cunha antelación mínima de dous meses á data da finalización da vixencia convida ou das sucesivas prórrogas.	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística: 1% Artigo 23.-Incrementos salariais e cláusula de revisión salarial. Os conceptos salariais recollidos nas táboas de retribucións do anexo deste convenio incrementaranse para todos os grupos e niveis profesionais, segundo as seguintes porcentaxes: Para o ano 2023 recóllese na táboa anexa do presente convenio colectivo. Para o ano 2024 acórdase que os conceptos salariais incrementaranse nun 1% sobre o salario do 2023. Para o ano 2025 acórdase que os conceptos salariais incrementaranse nun 1% sobre o salario do 2024. Para o ano 2026 acórdase que os conceptos salariais incrementaranse nun 1% sobre o salario do 2025. Para o ano 2027 acórdase que os conceptos salariais incrementaranse nun 1% sobre o salario do 2026. Para o resto dos anos e mentres non se publiquen táboas novas o incremento anual será do 1% dos salarios establecidos nas táboas anexas ao convenio. Todos os traballadores/as de alta na empresa á data da firma deste convenio, os seus salarios estarán afectados por estas revisións salariais, sen que poidan ser absorbidos nin compensados os excesos de salario base que estivesen a percibir sobre as táboas salariais aprobadas.	Artigo 10.-Xornada ordinaria. A xornada ordinaria anual queda establecida en 1.786 horas de traballo efectivo en cómputo anual. Con carácter xeral, a xornada semanal terá un descanso ininterrompido de corenta e oito horas consecutivas, descansando os fins de semana (sábado e domingo).
SACYR AGUA, SL - Persoal adscrito ao servizo de limpeza das redes de sumidoiro, pluviais e outros elementos da Coruña adxudicados por EMALCSA Código 15100841012019	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 (BOP nº 198, 17/10/2023) ARTIGO 3. -ÁMBITO TEMPORAL. 1.-O presente Convenio Colectivo terá unha duración dun ANO, desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2023, entrando en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, retrotraéndose os seus efectos económicos, en canto aos conceptos salariais, ao 1 de xaneiro de 2023. 2.-Con todo, seguirase aplicando ata a firma do novo Convenio que o substitúa, en cuxo momento esterase ao que determine a lexislación vixente en materia de Negociación Colectiva. ARTIGO 4. - DENUNCIA. O presente Convenio considerase automaticamente denunciado, unha vez terminada a vixencia prevista no artigo anterior, sen necesidade de preaviso ningún. DISPOSICIÓNS FINAIS SEGUNDA: NORMAS SUBSIDIARIAS No previsto e regulado no presente Convenio Colectivo esterase ao disposto no Convenio colectivo do sector de saneamento público, limpeza viaria, regas, recollida, tratamento e eliminación de residuos, limpeza e conservación da rede de sumidoiros publicado no BOE núm. 181, do 30 de xullo de 2013.	ARTIGO 9. - TÁBOAS SALARIAIS. As retribucións do persoal estableceranse de acordo á táboa salarial do 2023 que se tramitará unha vez se publique o IPC real resultante do ano 2022. ARTIGO 10. - INCREMENTOS SALARIAIS. Os incrementos salariais serán os seguintes: · Ano 2023: 4%. Os incrementos salariais aplicaranse sobre todos os conceptos de nómina. No caso de que o IPC real resultante do ano 2022 exceda do 4%, as táboas salariais do 2023 incrementaranse na metade (50%) do diferencial que resulte entre o precitado 4% e o IPC anual definitivo do 2022. E no caso de que o IPC real resultante do ano 2022 resultase negativo esta consecuencia non tería efectos negativos sobre os incrementos salariais a establecer.	ARTIGO 21.- XORNADA DE TRABALLO. A xornada de traballo semanal distribuirase de luns a sábado, sendo distribuída pola Empresa mediante Calendario Laboral que será entregado á persoa traballadora para o seu coñecemento. A xornada semanal será de 39 horas efectivas de traballo. Descansaranse 15 minutos, para tomar o bocadillo, que serán considerados como tempo efectivo de traballo. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como á finalización da xornada diaria a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo coa indumentaria pertinente e en disposición de realizar o seu traballo. Por ser uns servizos de carácter público, e atendendo ao devandito carácter, esterase en disposición de traballar todos os días do ano, establecéndose quendas de garda para cubrir o devandito servizo. A garda terá unha duración dunha semana. O horario de prestación deste servizo comprenderá a diario desde a finalización da última quenda de traballo establecido de cada día ata o inicio da primeira quenda de traballo do día seguinte. Os fins de semana desde a finalización da xornada normal da última quenda establecida ata o inicio da primeira quenda de traballo do luns. Aboarase segundo se indique na táboa Salarial como horas de retén e polo concepto de Plus de Dispoñibilidade. O equipo de garda gozará como descanso compensatorio, o seguinte venres despois da realización da fin de semana de garda. Para a súa realización, a empresa entregará á persoa traballadora un sistema de localización que deberá levar durante o tempo que dure a dispoñibilidade na garda. O persoal poderá intercambiarse o devandito servizo a condición de que non afecte á súa boa realización e respectando os tempos de descanso oportunos. Deberá solicitalo coa debida antelación e contar coa autorización da Empresa. Os cambios de horario do devandito servizo, por situacións concretas ao longo do ano, vacacións, baixas etc.) faranse de mutuo acordo entre persoa traballadora e empresa.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
SERVICIOS Y MANTENIMIENTOS JOGA, SL - Persoal da limpeza industrial da refinaría de Repsol Petróleo da Coruña - <i>(Anteriores adxudicatarias EULEN, SA e VULCAROL, SL)</i> Código 15004171012004	Revisión Salarial	CONVENIO 2021-2023 (BOP nº 21, 01/02/2022) Revisión salarial 2022 e cláusula de revisión salarial 2021 publicadas no BOP nº 57, 24/03/2022 Revisión salarial 2023 e cláusula de revisión salarial 2022 publicadas no BOP nº 52, 16/03/2023 Artigo 3º.-Vixencia e duración. Este convenio terá unha vixencia de tres anos, desde o 1 de xaneiro de 2021 ao 31 de decembro de 2023. Artigo 4º.-Denuncia. O presente convenio deberá denunciarse por calquera das partes antes dos tres últimos meses do ano 2023. As partes comprométense a, unha vez denunciado o convenio para o ano 2024, iniciar as negociacións, ao máis tardar, no mes de decembro de 2023. Artigo 5º.-Prórroga. O presente convenio prorrogase tacitamente de ano en ano se ningunha das partes o denunciase ao seu termo ou ao dalgunha das súas prórrogas. No caso de prorrogarse por un ano, efectuarase un aumento salarial equivalente ao incremento porcentual do IPC real no seu conxunto estatal nos doce meses anteriores. Artigo 47º.-Normas supletorias. Para o non previsto no presente convenio, ou estando previsto sempre que beneficie ás persoas traballadoras, será de aplicación o "Convenio Colectivo Provincial de Limpeza de Edificios e Locais da Coruña". Serán normas subsidiarias do establecido neste convenio, o "I Convenio Colectivo Sectorial de Limpeza de Edificios e Locais" ou norma que o suceda.	Na acta de acordo da revisión salarial 2023 e cláusula de revisión 2022 indica: 1º Aplicar a revisión salarial correspondente ao ano 2022 segundo o pactado no artigo 9º do convenio colectivo. Súmase á táboa salarial de 2021 un 6,2% (o 2,5% do incremento inicial máis o 3,7% da dita revisión) quedando a táboa salarial definitiva de 2022 tal e como se indica no ANEXO I. 2º Aplicar a subida salarial pactada para o ano 2023 tamén recollida no artigo 9º do convenio colectivo. A dita subida, dun 3,5% sobre a táboa salarial definitiva de 2022, dáns a táboa salarial provisional para o ano 2023, tal e como se indica no ANEXO II. ... Artigo 9º.-Salarios. Os salarios son os estipulados nas táboas salariais anexas. As retribucións do presente convenio colectivo enténdense na súa totalidade e non polo desglose individualizado dos diferentes elementos e conceptos que o compoñen. Incremento en todos os conceptos económicos do convenio de: Para 2021: 0,0%. Revisión salarial: Se o IPC estatal de 2021 fose superior ao 2%, a diferenza entre o IPC real e o 2% aplicárase á táboa salarial con data de 01-01-2021. Para 2022: 2,5%. Revisión salarial: Se o IPC estatal de 2022 fose superior ao 2%, a diferenza entre o IPC real e o 2% aplicárase á táboa salarial con data de 01-01-2022. Para 2023: 3,5%. Revisión salarial: Se o IPC estatal de 2023 fose superior ao 2%, a diferenza entre o IPC real e o 2% aplicárase á táboa salarial con data de 01-01-2023. Se a aplicación da revisión salarial de cada ano implicase o pago de atrasos, a empresa tería ata a nómina de marzo para aboar os ditos atrasos.	Artigo 8º.-Xornada laboral. A xornada máxima será de 37,5 horas semanais de luns a venres de traballo efectivo. A distribución farase a xeito de calendario anual, o cal deberá ser asinado polo representante das persoas traballadoras.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
SERVIPLUSTOTAL, SL - Servizo de conserxería nas instalacións deportivas do Concello da Coruña Código 15104681012023	Convenio colectivo	CONVENIO 02/06/2023 - 31/12/2026 (BOP nº 126, 04/07/2023) Artigo 3. Ámbito temporal O presente Convenio entrará en vigor o día seguinte da súa firma e estenderá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2026 para todos os efectos e en todo o seu articulado. Finalizada a vixencia do presente Convenio e mentres non se producise a firma dun novo entre as partes, seguirá en vigor todo o seu articulado e contidos. Artigo 4. Denuncia O presente Convenio quedará denunciado automaticamente á finalización da súa vixencia, comprometéndose as partes asinantes deste ao inicio da negociación dun novo convenio 30 días antes do seu vencemento. Artigo 2. Concorrencia de convenios. En todo o non disposto polo presente convenio será de aplicación o Convenio Colectivo de Instalacións Deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia, e supletoriamente do mesmo, en todo o previsto no Convenio Colectivo Estatal de Instalacións Deportivas e Ximnasios. DISPOSICIONS ADICIONAIS Disposición adicional. Lexislación Subsidiaria. Nas materias non previstas no presente Convenio estarase ao disposto no Convenio Colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia.	Artigo 22. Estrutura retributiva. Os conceptos retributivos, así como os seus importes serán os establecidos no Convenio Colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia. <i>Convenio colectivo de Instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia</i> <i>Na acta de acordo das Táboas salariais para os anos 2023, 2024 e 2025 publicada no DOG nº 63, 30/03/2023 indican:</i> <i>Logo das oportunas deliberacións e debate, as representacións presentes, integrantes da Comisión Negociadora do V Convenio colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia,</i> <i>ACORDAN:</i> <i>1º. Os incrementos salariais correspondentes aos anos 2023, 2024 e 2025 serán:</i> <i>Ano 2023: incremento do 3,6%.</i> <i>Ano 2024: incremento do 4%.</i> <i>Ano 2025: incremento do 4%.</i> <i>O salario para o ano 2026 incrementarase coa diferenza entre o IPC acumulado dos anos 2022, 2023, 2024 e 2025 e os incrementos salariais pactados para estes anos, sen prexuízo do incremento salarial que se pacte para o ano 2026, única e exclusivamente para o cálculo das táboas salariais deste ano 2026, sen xerar ningún tipo de atrasos salariais sobre os anos anteriores.</i> <i>2º. Con este acordo achéganse as táboas salariais para os anos 2023, 2024 e 2025.</i> <i>3º. Delegar no persoal habilitado do Consello Galego de Relacións Laborais a realización dos trámites de depósito, rexistro e publicación do presente acordo.</i> <i>Ao non ter máis asuntos que tratar, levántase a xuntanza, no lugar e data arriba sinalados, ás 12.30 horas, e asinan a presente acta en proba de conformidade.</i> <i>Nota: Acta da Comisión Negociadora na cal se acorda que os incrementos previstos nas táboas salariais resultarán aplicables desde a data de publicación e con efectos retroactivos do 1 de xaneiro de 2023 publicada no DOG nº 117, 21/06/2023</i>	Artigo 15. Xornada. En cómputo anual a xornada máxima de traballo do persoal comprendido no ámbito do presente Convenio Colectivo será a acordada no Convenio Colectivo de instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia. <i>Convenio colectivo de Instalacións deportivas e ximnasios da Comunidade Autónoma de Galicia</i> <i>Artigo 26. Xornada de traballo</i> <i>As partes acordan regular a xornada laboral tendo en conta as necesidades do sector. Durante a vixencia do convenio, a xornada de traballo será de 38 horas de media semanal, o que equivale a 1.702 horas anuais.</i> <i>A xornada laboral poderá desenvolverse en réxime de xornada partida ou continuada e esta prestarase de luns a domingo.</i> <i>En xornadas continuadas de 5 horas ou máis establécese un descanso, considerado como tempo efectivo de traballo, de 30 minutos, podendo a empresa acordar con cada traballador ou traballadora que o devandito período de descanso se divida en dous períodos de 15 minutos. As quendas para efectuar os descansos serán acordadas entre a empresa e o traballador ou traballadora. Nas empresas en que se concedan descansos superiores a este tempo, manterase ese dereito respectándose o que sexa habitual en cada empresa.</i> <i>As empresas, entre o remate e o inicio das actividades que requiran cambio de zonas de traballo de seco a auga ou ao revés, e aínda que sexa da mesma área de actividade, e resulte razoable un período de transición ou pola intensidade de carga física da actividade finalizada, terán en conta na organización dos seus cuadrantes períodos de transición mínimos que permitan á persoa traballadora cambiarse e acondicionarse, debendo esta axustarse aos tempos previstos nos referidos cuadrantes.</i> <i>Na organización dos cuadrantes horarios das persoas traballadoras, as empresas terán en conta as características das actividades e as súas diferentes combinacións para evitar a súa sobrecarga física e mental.</i> <i>O tempo de traballo computarase de modo que o traballador ou traballadora se atope no seu posto de traballo tanto ao inicio como ao final da xornada diaria, debendo atender os/as clientes/as que entrasen antes da hora de peche do establecemento, sen que esta obriga poida superar 15 minutos a partir da devandita hora, tendo sempre a consideración de tempo de traballo efectivo.</i> <i>Entre o final dunha xornada e o inicio da seguinte deberá haber 12 horas de intervalo. O número de horas diarias dos traballadores e traballadoras a xornada completa non poderá ser superior a 9 horas nin inferior a 6 horas.</i> <i>O número de horas semanais de tempo efectivo para os traballadores e traballadoras a xornada completa non poderá ser superior a 45 horas durante a vixencia deste convenio.</i> <i>Para os traballadores e traballadoras a tempo parcial, non poderá ser superior á proporción establecida para os traballadores e traballadoras a xornada completa.</i> <i>Antes do 1 de decembro, as empresas afectadas polo convenio colectivo elaborarán o calendario laboral do ano seguinte en que se concreten os horarios e descansos e en que deberán de figurar as quendas existentes no centro de traballo. O devandito calendario someterase á consulta cos representantes dos traballadores e traballadoras e deberá estar exposto no correspondente taboleiro de anuncios de cada centro de traballo correspondente durante todo o ano natural.</i> <i>Non obstante, e debido ás especiais características do sector, as empresas afectadas por este convenio colectivo poderán elaborar para os/as monitores/as e socorristas cadros de tempada (inverno -meses de setembro a xuño- e verán -meses de xullo e agosto-), nos que se concrete a xornada e horario, e no que deberán figurar as quendas existentes no centro de traballo, horarios e descansos de cada traballador/a. Sen prexuízo diso, por causas organizativas ou de produción, poderanse alterar estes cuadrantes. Destas modificacións deberase informar á representación do persoal. Así mesmo, as citadas modificacións deberán respectar as quendas establecidas nos devanditos cuadrantes, salvo pacto co traballador ou traballadora, ou salvo que se acuda ao procedemento establecido no artigo 41 do Estatuto dos traballadores.</i> <i>A xornada anual pactada poderá distribuírse irregularmente durante todos os días do ano, sen prexuízo do gozo dos días de descanso semanal e anual que correspondan aos traballadores e traballadoras, e con independencia de que os contratos de traballo o sexan a tempo parcial ou a tempo completo. Malia o anterior, a empresa non poderá distribuír irregularmente a xornada a aqueles traballadores e traballadoras contratados a tempo parcial cunha xornada inferior a 30 horas semanais.</i> <i>Así mesmo, o persoal que sexa contratado por menos de 30 horas semanais, cun pacto expreso de horas complementarias, non poderá sufrir o aumento ou redución das devanditas horas complementarias en máis de dúas ocasións nun período de 6 meses.</i> <i>Naqueles empresas en que por aplicar a distribución irregular de xornada, os 14 festivos anuais, ou parte deles, teñan a consideración de xornada ordinaria, así como nas que se acorden cos representantes dos traballadores e traballadoras o establecemento de quendas rotativas ou fixas de cobertura de festivos, ao traballador ou á traballadora que preste os seus servizos nesas días compensádselle a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora traballada a gozar en días completos, ou ben poderá establecerse unha compensación económica, pagando cada hora traballada a un prezo de 1,75 horas respecto do prezo da hora ordinaria. A elección entre a compensación económica ou a compensación por descanso corresponderá ao traballador ou traballadora. No caso de que opte polo descanso, a súa data de disfrute fixarase de mutuo acordo coa empresa.</i>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
Sociedade Municipal de Xestión do Transporte Urbano de Santiago, SA (TUSSA) Código 15104602012023	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 25, 06/02/2023) ARTIGO 3.- Vixencia e duración. Con independencia da súa publicación no boletín oficial correspondente entrará en vigor, para todos os efectos, o día 1 de xaneiro de 2022 e estenderá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2024. ARTIGO 4.- Denuncia e prórroga. A revisión do convenio poderá solicitarse por calquera das súas partes asinantes, por escrito, polo menos con 30 días antes do remate da súa vixencia ou de calquera das súas prórrogas. En tanto non se alcance un acordo para un novo convenio manterase a vixencia deste. De non existir denuncia, o convenio colectivo prorrogarase tacitamente, por períodos anuais. Cando se produza a súa prórroga, os conceptos económicos revisaranse na mesma porcentaxe de suba salarial que a establecida para os/as empregados/as públicos na Lei de Orzamentos Xerais do Estado ou calquera norma legal que sobre retribucións do persoal ao servizo do sector público lle sexa de aplicación. ARTIGO 50.- Lexislación supletoria Con carácter supletorio e no aquí non previsto, aplicarase o VI convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para o sector de aparcamentos, garaxes e estacionamento regulados en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública ou convenio colectivo que o substitúa. Os conceptos salariais serán unicamente os establecidos neste convenio polo que non será de aplicación calquera complemento salarial ou extrasalarial establecido no convenio supletorio que non exista neste.	ARTIGO 30.- Incremento salarial. Para os anos 2023 e 2024, o salario base, o complemento convenio, o complemento de transporte e o complemento de teletraballo variarán na porcentaxe establecida para o persoal ao servizo do sector público fixada nas leis de orzamentos xerais do estado ou norma que estableza o incremento do persoal ao servizo do sector público. <i>Na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para 2023 publicada no BOE nº 308, 24/12/2022 indica: O Título III da Lei de Orzamentos Xerais do Estado rubricase como "Dos gastos de persoal", e estrutúrase en tres capítulos. No Capítulo I, tras definir o que constitúe o "sector público" para estes efectos, trata dos gastos do persoal coa previsión xeral de que no ano 2023, as retribucións do persoal ao servizo do sector público terán un incremento do 3,5 por cento coa seguinte desagregación: a) 2,5 por cento de incremento fixo e b) dúas cláusulas de revisión do 0,5 por cento cada unha. A primeira vinculada ao Índice de Prezos ao Consumo Harmonizado (IPCA) e a segunda ao Produto Interior Bruto (PIB) nominal. As ditas cláusulas de revisión aplicaranse da seguinte forma: a) Incremento vinculado ao IPCA. Se a suma do IPCA do ano 2022 e do IPCA adiantado do mes de setembro de 2023 fose superior ao 6 por cento, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento. b) Incremento vinculado á evolución do PIB nominal no ano 2023. Se o incremento do PIB nominal igualase ou superase o estimado polo Goberno no cadro macroeconómico que acompaña á elaboración da presente lei de Orzamentos, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i>	ARTIGO 9.- Xornada laboral. A xornada laboral en cómputo anual queda establecida en 1.730 horas anuais. Os traballadores e traballadoras percibirán, pola realización de xornadas en domingos ou festivos, os seguintes importes: Ano 2022 · Nivel III: 61,01 € · Nivel IV: 49,94 € · Nivel V: 31,75 € Ano 2023 · Nivel III: 61,01 € · Nivel IV: 49,94 € · Nivel V: 42,66 € Ano 2024 · Nivel III: 61,01 € · Nivel IV: 49,94 € · Nivel V: 49,94 € Cando un/ha traballador/a preste servizo na quenda de noite de véspera de domingo ou festivo, considerárase como festivo e, pola contra, cando traballe na quenda de noite de domingo ou festivo non se considerará como tal. Os axentes do depósito, mentres dispoñan de quendas de 12 horas, percibirán o complemento de domingo ou festivo por día e medio. Os/as traballadores/as que presten servizo os días 1 de xaneiro e 24, 25 e 31 de decembro percibirán o seguinte complemento que, durante os tres anos de vixencia do convenio colectivo, serán as seguintes cantidades: · Nivel I: 76,67 € · Nivel II: 76,67 € · Nivel III: 76,67 € · Nivel IV: 61,86 € · Nivel V: 61,86 € Aqueles/as traballadores/as que presten servizo cunha xornada inferior a 5 horas percibirán o 50% do dito complemento.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																																																									
SPORTING CLUB CASINO DE A CORUÑA Código 15002652011990	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 37, 23/02/2023) No ARTIGO 4.- ÁMBITO TEMPORAL. Indica: Independentemente do día da súa publicación, o presente convenio entrará en vigor o día un de xaneiro de dous mil vinte e tres e terá unha duración inicial, salvo disposicións legais ou causas de forza maior que puidesen imposibilitar a súa aplicación, ata o día 31 de decembro do ano dous mil vinte e cinco. Ao termo da súa vixencia inicial, este convenio poderá prorrogarse tacitamente por períodos anuais salvo denuncia expresa e fidedigna dalgunha das partes, que haberá de realizarse por escrito cunha antelación mínima dun mes á data de finalización da súa vixencia temporal inicial ou da de calquera das súas prórrogas. Con efectos do 1º de xaneiro de cada ano, mentres dure a súa vixencia inicial e nos casos en que se produza prórroga, aplicárase unha revisión salarial lineal a todos os traballadores/as aplicable ás 14 pagas de cada ano, en concepto de "plus lineal de convenio ". Para o ano 2023 este plus lineal de convenio fíxase en 50€/paga. A partir do primeiro de xaneiro do segundo ano de vixencia do convenio este "plus lineal de convenio" actualizarase cada ano sucesivo na forma que dirá. Este plus lineal de convenio obtívose a partir da suma dos salarios base, segundo cada grupo profesional, en cómputo anual correspondentes á totalidade dos traballadores/as no ano 2022. Nese sentido, o plus lineal de convenio para o ano 2023 será 50€/paga, para o ano 2024 será 100€/paga, e para o ano 2025 será 150€/paga, cantidades que se agregarán en cada ano sucesivo ao salario base do ano 2022. Como cláusula de salvagarda, se sumados os IPC xeral interanual producidos nos anos 2022, 2023 e 2024 (en cómputo interanual, desde o novembro anterior a novembro de cada un dos tres anos citados) superase o 15%, actualizarase o "plus lineal de convenio" e "o plus de transporte" co 50% da diferenza con efectos 1º de xaneiro de 2026. Esta actualización estará topada a un 3%, segundo a táboa adxunta. ...	ARTIGO 8.- RETRIBUCIÓN. A partir da firma do presente convenio, os salarios base que corresponda aplicar aos traballadores/as dos diversos grupos profesionais serán os que figuran na táboa do Anexo I deste convenio, aos que con efectos do 1º de xaneiro de cada ano seralles de aplicación a actualización do plus lineal de convenio pactado, na forma establecida no art. 4. ARTIGO 4.- ÁMBITO TEMPORAL. Independentemente do día da súa publicación, o presente convenio entrará en vigor o día un de xaneiro de dous mil vinte e tres e terá unha duración inicial, salvo disposicións legais ou causas de forza maior que puidesen imposibilitar a súa aplicación, ata o día 31 de decembro do ano dous mil vinte e cinco. Ao termo da súa vixencia inicial, este convenio poderá prorrogarse tacitamente por períodos anuais salvo denuncia expresa e fidedigna dalgunha das partes, que haberá de realizarse por escrito cunha antelación mínima dun mes á data de finalización da súa vixencia temporal inicial ou da de calquera das súas prórrogas. Con efectos do 1º de xaneiro de cada ano, mentres dure a súa vixencia inicial e nos casos en que se produza prórroga, aplicárase unha revisión salarial lineal a todos os traballadores/as aplicable ás 14 pagas de cada ano, en concepto de "plus lineal de convenio". Para o ano 2023 este plus lineal de convenio fíxase en 50€/paga. A partir do primeiro de xaneiro do segundo ano de vixencia do convenio este "plus lineal de convenio" actualizarase cada ano sucesivo na forma que dirá. Este plus lineal de convenio obtívose a partir da suma dos salarios base, segundo cada grupo profesional, en cómputo anual correspondentes á totalidade dos traballadores/as no ano 2022. Nese sentido, o plus lineal de convenio para o ano 2023 será 50€/paga, para o ano 2024 será 100€/paga, e para o ano 2025 será 150€/paga, cantidades que se agregarán en cada ano sucesivo ao salario base do ano 2022. Como cláusula de salvagarda, se sumados os IPC xeral interanual producidos nos anos 2022, 2023 e 2024 (en cómputo interanual, desde o novembro anterior a novembro de cada un dos tres anos citados) superase o 15%, actualizarase o "plus lineal de convenio" e "o plus de transporte" co 50% da diferenza con efectos 1º de xaneiro de 2026. Esta actualización estará topada a un 3%, segundo a táboa adxunta. <table><tr><th>50% da DIFERENZA a 15% das sumas IPC 2022+2023+2024</th><th>Novo PLUS TRANSPORTE 2026</th><th>INCREMENTO do PLUS DE CONVENIO en 2026 (en cada unha das 14 pagas)</th><th>ACT. PLUS DE CONVENIO en 2026 para cada unha das 14 pagas</th></tr><tr><td>0 ou <0</td><td>5,00 €/día</td><td>0,00 €</td><td>150,00 €</td></tr><tr><td>0,5</td><td>5,03 €/día</td><td>0,75 €</td><td>150,75 €</td></tr><tr><td>1</td><td>5,05 €/día</td><td>1,50 €</td><td>151,50 €</td></tr><tr><td>1,5</td><td>5,08 €/día</td><td>2,25 €</td><td>152,25 €</td></tr><tr><td>2</td><td>5,1 €/día</td><td>3,00 €</td><td>153,00 €</td></tr><tr><td>2,5</td><td>5,13 €/día</td><td>3,75 €</td><td>153,75 €</td></tr><tr><td>3</td><td>5,15 €/día</td><td>4,50 €</td><td>154,50 €</td></tr></table> Nos casos das persoas traballadoras con contrato a tempo parcial, o "plus lineal de convenio" aplicable a cada traballador/a terá un importe proporcional á porcentaxe da súa xornada. No caso de que o convenio fose denunciado por algunha das partes, iniciárase unha negociación segundo o legalmente establecido, permanecendo vixentes durante a duración da mesma as condicións do convenio denunciado. Nos casos de prórroga do período de vixencia inicialmente acordado, a partir do 1 de xaneiro de 2026 aplicárase anualmente unha subida salarial consistente nun "plus lineal de convenio" en 14 pagas, cuxo importe será vinculado ao IPC do ano anterior (computado de novembro a novembro), así como unha subida no plus de transporte, horas extras e horas de entrenoamento persoal, segundo a seguinte táboa. O mesmo sucederá no caso de que se prorrogase o convenio nos sucesivos anos: <table><tr><th>IPC ANO ANTERIOR</th><th>PLUS DE TRANSPORTE €</th><th>PLUS DE CONVENIO POR PAGA €</th><th>H.E. €/hora</th><th>H. ENTRENAMENTO PERSOAL €/hora</th></tr><tr><td><2.5%</td><td>5.1€ / DÍA TRABAJO</td><td>30€ (14 PAGAS)</td><td>12,60€</td><td>15,30€</td></tr><tr><td>ENTRE 2.5% - 3.5%</td><td>5.15€ / DÍA TRABAJO</td><td>40€ (14 PAGAS)</td><td>12,70€</td><td>15,40€</td></tr><tr><td>ENTRE 3.5% - 5%</td><td>5.2€ / DÍA TRABAJO</td><td>50€ (14 PAGAS)</td><td>12,80€</td><td>15,50€</td></tr><tr><td>>5%</td><td>5.3€ / DÍA TRABAJO</td><td>60€ (14 PAGAS)</td><td>13.00€</td><td>16,00€</td></tr></table>	50% da DIFERENZA a 15% das sumas IPC 2022+2023+2024	Novo PLUS TRANSPORTE 2026	INCREMENTO do PLUS DE CONVENIO en 2026 (en cada unha das 14 pagas)	ACT. PLUS DE CONVENIO en 2026 para cada unha das 14 pagas	0 ou <0	5,00 €/día	0,00 €	150,00 €	0,5	5,03 €/día	0,75 €	150,75 €	1	5,05 €/día	1,50 €	151,50 €	1,5	5,08 €/día	2,25 €	152,25 €	2	5,1 €/día	3,00 €	153,00 €	2,5	5,13 €/día	3,75 €	153,75 €	3	5,15 €/día	4,50 €	154,50 €	IPC ANO ANTERIOR	PLUS DE TRANSPORTE €	PLUS DE CONVENIO POR PAGA €	H.E. €/hora	H. ENTRENAMENTO PERSOAL €/hora	<2.5%	5.1€ / DÍA TRABAJO	30€ (14 PAGAS)	12,60€	15,30€	ENTRE 2.5% - 3.5%	5.15€ / DÍA TRABAJO	40€ (14 PAGAS)	12,70€	15,40€	ENTRE 3.5% - 5%	5.2€ / DÍA TRABAJO	50€ (14 PAGAS)	12,80€	15,50€	>5%	5.3€ / DÍA TRABAJO	60€ (14 PAGAS)	13.00€	16,00€	ARTIGO 12.- XORNADA LABORAL. Debido ás peculiaridades específicas de atención aos seus asociados o Club desenvolve a súa actividade todos os días do ano, podendo o horario habitual de atención aos socios estar comprendido entre as sete da mañá e as vinte e tres horas, sen prexuízo de que ese horario poida ampliarse ou reducirse en casos especiais ou excepcionais. Para todos os traballadores, establécese que a duración máxima da xornada de traballo será de 1.692 horas anuais de traballo efectivo en cómputo anual, o que supón 38 horas de media semanal, unha vez xa deducidos trinta días de vacacións, 14 días festivos oficiais, dous días de asuntos propios, un día adicional por aniversario do Club e os demais descansos regulamentarios, podendo estar distribuídas para todo o persoal de luns a domingo cos descansos legalmente establecidos. Polas necesidades de atención aos distintos servizos do Club poderase distribuír de maneira irregular a xornada de traballo ou, no seu caso, partir a mesma en dúas quendas. En caso de xornada continuada, haberá un descanso intermedio de vinte (20) minutos cada día, que contará para todos os efectos como tempo efectivo de traballo. Nos casos de xornada partida este descanso será de dez (10) minutos en cada quenda. Os traballadores/as terán dereito a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de ata catorce días, de día e medio ininterrompido de descanso semanal. No caso dos traballadores/as menores de idade este descanso semanal ininterrompido será de dous días. Debido ás peculiaridades dos servizos que presta o Club de forma habitual aos seus asociados, convense que as horas traballadas durante o período comprendido entre as vinte e tres horas e as sete da mañá do día seguinte, terán unha retribución específica resultado de incrementar nun 25% o salario base/hora que sexa de aplicación normal no resto dos outros tramos horarios do día. Se o traballo é nocturno pola súa propia natureza, na retribución que se pacte xa estará incluído o complemento de nocturnidade. Aos traballadores/as que, voluntariamente, por substitución doutro traballador/a que tivese asignado eses días de traballo no cuadrante anual establecido previamente, traballasen en días que lle coincidan cos que tivese establecido como os do seu descanso semanal no seu calendario laboral anual, compensaráselles por tempo equivalente de descanso.
50% da DIFERENZA a 15% das sumas IPC 2022+2023+2024	Novo PLUS TRANSPORTE 2026	INCREMENTO do PLUS DE CONVENIO en 2026 (en cada unha das 14 pagas)	ACT. PLUS DE CONVENIO en 2026 para cada unha das 14 pagas																																																										
0 ou <0	5,00 €/día	0,00 €	150,00 €																																																										
0,5	5,03 €/día	0,75 €	150,75 €																																																										
1	5,05 €/día	1,50 €	151,50 €																																																										
1,5	5,08 €/día	2,25 €	152,25 €																																																										
2	5,1 €/día	3,00 €	153,00 €																																																										
2,5	5,13 €/día	3,75 €	153,75 €																																																										
3	5,15 €/día	4,50 €	154,50 €																																																										
IPC ANO ANTERIOR	PLUS DE TRANSPORTE €	PLUS DE CONVENIO POR PAGA €	H.E. €/hora	H. ENTRENAMENTO PERSOAL €/hora																																																									
<2.5%	5.1€ / DÍA TRABAJO	30€ (14 PAGAS)	12,60€	15,30€																																																									
ENTRE 2.5% - 3.5%	5.15€ / DÍA TRABAJO	40€ (14 PAGAS)	12,70€	15,40€																																																									
ENTRE 3.5% - 5%	5.2€ / DÍA TRABAJO	50€ (14 PAGAS)	12,80€	15,50€																																																									
>5%	5.3€ / DÍA TRABAJO	60€ (14 PAGAS)	13.00€	16,00€																																																									

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
TELEVÉS, SA Código 15001492011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2025 (BOP nº 107, 07/06/2023) ARTIGO 3º. VIXENCIA, PRÓRROGAS E REVISIÓN 3.1. VIXENCIA As relacións laborais que se regulan neste Convenio entrarán en vigor o día 1 de xaneiro de 2022 e finalizarán o 31 de decembro do 2025. 3.2. PRÓRROGAS Entenderase prorrogado de ano en ano, salvo que calquera das partes o denunciase co preaviso mínimo de tres meses da terminación do prazo de vixencia inicial ou da prórroga en curso. A representación que promova a negociación mediante a denuncia do Convenio, comunicarao á outra parte, expresando detalladamente na comunicación, que deberá facerse por escrito, a representación que ostenta, os ámbitos do Convenio e as materias obxecto de negociación. No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación, procederase a constituír a Comisión Negociadora, e ambas as partes establecerán un Calendario ou Plan de Negociación. Os acordos da Comisión Negociadora adoptaranse segundo o que estableza a lexislación vixente. 3.3. REVISIÓN Durante a vixencia deste convenio, as táboas salariais axustaranse ao establecido no artigo 21.	No ARTIGO 21º. TÁBOAS SALARIAIS indica: Para o primeiro ano de vixencia deste Convenio serán de aplicación as táboas salariais que se reflicten no Anexo II e que resultan de aplicar un incremento do 4,5% sobre todos os conceptos para o ano 2022. Para o período 2023 ao 2025 aplicaranse, a todos os conceptos, os seguintes incrementos: - 2023 --- 3,5% - 2024 --- 3% - 2025 --- 2,5% Aplicarase unha garantía de revisión no último trienio de IPC real (suma da taxa de variación anual do IPC do mes de decembro para cada un dos anos 2023-2024-2025) +0,5%, aplicado sobre a última táboa vixente (2025). Os atrasos que puidesen corresponder polo eventual diferencial entre os incrementos pactados para o trienio (2023-2025) e o IPC real acumulado no trienio +0,5%, aplicaríanse ás táboas vixentes a 2025 (período do 1 de xaneiro de 2025 ao 31 de decembro de 2025). Achégase como anexo (Anexo VI) ao convenio unha táboa de exemplos de aplicación para os posibles escenarios. <i>Nota: Ver ANEXO VI. EXEMPLOS DE CÁLCULO DE INCREMENTO SALARIAL ANUAL no BOP nº 107, 07/06/2023</i>	ARTIGO 8º. XORNADA DE TRABALLO Establécese unha xornada de traballo efectivo en cómputo anual de 1.744 horas. As persoas traballadoras con xornada continuada superior a seis horas teñen dereito a quince minutos diarios de descanso, que se considerará como tempo efectivo de traballo. Estes períodos de descanso non poderán afectar ao normal funcionamento da empresa. A distribución e modalidade do horario de traballo serán as que figuran no Anexo I deste Convenio. Todos os anos, durante o mes de decembro, á vista do calendario oficial de festas, confeccionarase o Calendario horario laboral que deba rexer a partir de xaneiro do seguinte ano. O citado Calendario horario laboral, será establecido pola Dirección da Empresa, con intervención dos representantes legais das persoas traballadoras. Será publicado e quedará exposto nos taboleiros de anuncios da Empresa e/ou Comité. Abarcará as seguintes modalidades: a) Quendas b) Departamentos ou Seccións Suxeitas a Calendario Especial c) Servizos Auxiliares d) Xeral e) Horario Flexible f) Nocturno Quendas - Terá a consideración de Traballo a Quendas, o realizado fóra da xornada normal, considerando xornada normal a que figura no Calendario Laboral anual como tal. As persoas traballadoras que puidesen ser designadas para esta ordenación de traballo serán avisadas con 48 horas efectivas de antelación, sendo a duración do mesmo, como mínimo, de 5 días, salvo acordo entre as partes (Empresa e persoa traballadora). As persoas traballadoras que entren ou saian do réxime de quendas serán preavisadas con 96 horas efectivas. O Comité de Empresa será preavisado por escrito. Departamentos ou Seccións Suxeitas a Calendario Especial - Están suxeitos a Calendario Especial, que garanta a prestación do servizo durante os días non laborables, excepto festivos, os Departamentos e Seccións contempladas no Calendario Laboral. Elaborarase e publicarase o plan anual previsto, con persoas titulares e suplentes, tan pronto se confeccione o Calendario Laboral, e írase confirmando con 15 días de antelación a cada unha desas datas. O tempo traballado compensarase con igual tempo de desfrute, incrementado no 25%, situado a conveniencia da persoa traballadora, a condición de que non se produza en datas e situacións que provoquen un claro prexuízo para os intereses da Empresa, tendo todos os festivos a mesma consideración para os efectos de desfrute ou compensación. Se a persoa traballadora optase polo seu aboamento, sería polo mesmo importe que as horas extraordinarias. Servizos auxiliares - Corresponde aos traballos realizados fóra do horario normal, atendendo ás características específicas e natureza dos mesmos, non tendo a consideración de traballo a quendas (servizo de vixilancia, limpeza etc.). Xeral - O que figura no Calendario Laboral. Flexible - Fíxase como horario modular de 9,30 a 14.30 h., rexéndose por Normativa para o efecto. Nocturno - Será o compendio entre as 10 da noite e as 6 da mañá. Para os efectos do Calendario Laboral e da fixación do correspondente cadro-horario, así como as retribucións salariais e permisos retribuídos, distinguíranse os seguintes conceptos: - Días naturais = todos os do ano. - Días laborables = todos os do ano menos festivos, domingos e vacacións. - Días recuperables = sábados, pontes e especiais. - Días efectivos = serán os de presenza efectiva no centro de traballo. É facultade da Dirección da Empresa, previo informe favorable dos representantes legais do persoal, o fixar o horario de traballo continuo ou partido, por quendas, ríxidos ou flexible, acomodado ao número de horas legalmente establecido para a actividade, por días ou por cómputo de tempo de maior duración. A Dirección da Empresa, cando existan probadas razóns técnicas, organizativas ou produtivas, poderá acordar modificacións substanciais das condicións de traballo. De non ser aceptadas polos representantes das persoas traballadoras, poderán ser reclamadas en conflito colectivo sen prexuízo da acción individual prevista na lexislación vixente. Terán a consideración de modificacións substanciais nas condicións de traballo, as que se contemplan no artigo 41 do Estatuto dos Traballadores. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DA XORNADA Establécese unha distribución irregular da xornada cun límite de 104 horas efectivas anuais, co obxecto de adecuar, en determinados momentos puntuais, a actividade da empresa ás necesidades da demanda. Pode ser de aplicación en toda a empresa ou en determinadas seccións e departamentos, segundo os casos. En situacións de baixa actividade produtiva a xornada laboral reducirase preferiblemente por xornadas completas. Se isto non fose posible, a actividade ou presenza produtiva sería como mínimo de 4 horas. A recuperación, dedución ou abono destas horas realizarase no ano natural e, se non fose posible, a empresa e o Comité negociarán as medidas oportunas. O prazo mínimo para informar o Comité de Empresa e ás persoas traballadoras afectadas non poderá ser inferior a 5 días naturais. A recuperación ou ampliación de xornada levarase a cabo de luns a venres, cun máximo diario de 3 horas e un mínimo de 2 horas. Quedan excluídos os domingos e festivos. Os sábados e pontes quedan igualmente afectados pola distribución irregular, aínda que con carácter voluntario. Neste caso establécese un máximo de 8 horas diarias. Aqueles persoas traballadoras que durante o ano natural estiveran en situación de IT, ou similares, por un período continuado superior a un mes, verán reducido proporcionalmente o límite anual de distribución irregular da xornada. A Empresa, en ausencia dunha lexislación reguladora concreta, comprométese a actuar coa máxima flexibilidade con aquelas persoas traballadoras que estean a cursar estudos regrados, sempre que coincidan co horario laboral e a asistencia habitual ás clases presenciais sexa obrigatoria e poidan demostrala. Para aqueles aspectos que non queden recollidos nos puntos anteriores, estarase ao que dispoña a lexislación vixente en cada momento. TELETRABALLO E TRABALLO A DISTANCIA A Empresa contempla a posibilidade de traballar na modalidade de teletraballo e/ou traballo a distancia en atención aos termos e á regulación contida na Política de Empresa elaborada nesta materia, que se adxunta ao presente convenio, a título informativo, como Anexo V.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
TÚNIDOS MIRAMAR, SL Código 15100642012017	Revisión Salarial	CONVENIO 2017 - 2021 (BOP nº 80, 28/04/2017) Táboas salariais 2018 no BOP nº 48, 12/03/2018 Táboas salariais 2019 no BOP nº 38, 22/02/2019 Táboas salariais 2020 no BOP nº 40, 28/02/2020 Acta da Comisión Paritaria (Táboas salariais 2021) no BOP nº 45, 09/03/2021 Táboas salariais 2022 publicadas no BOP nº 70, 12/04/2022 Táboa salarial 2023 publicada no BOP nº 37, 23/02/2023 Artigo 3º.- Ámbito temporal. Duración, vixencia e denuncia. As partes negociadoras do convenio establecen que a duración do presente convenio colectivo será de 5 anos, estendéndose desde o día 1 de xaneiro de 2017 ata o 31 de decembro de 2021. O presente convenio colectivo entrará en vigor o día da súa publicación no Boletín Oficial correspondente e producirá efectos retroactivos desde o un de xaneiro de 2017. O presente convenio colectivo deberá denunciarse por escrito cunha antelación mínima dun mes antes da finalización da súa vixencia. No caso de que non exista denuncia polas partes, o convenio considerase prorrogado ano a ano. Unha vez denunciado manterá a súa plena vixencia mentres non sexa negociado e substituído por un novo.	Incremento salarial 2023 indicado na folia estatística: 11% Na acta de acordo das táboas salariais 2023 indica: ...Conforme ao establecido no artigo 3 "As partes negociadoras do convenio establecen que a duración do presente convenio colectivo será de 5 anos, estendéndose desde o día 1 de xaneiro de 2017 ata o 31 de decembro de 2021 (...) No caso de que non exista denuncia polas partes, o convenio considerase prorrogado ano a ano." Segundo as condicións económicas pactadas no Capítulo V, artigo 21 do actual convenio, establece "O salario base incrementarase anualmente, acorde co incremento do salario mínimo interprofesional, e segundo Táboas salariais aprobadas pola Comisión paritaria do convenio colectivo, que se reunirá, para o efecto, no mes de xaneiro de cada ano de vixencia do convenio". A data deste acordo. O salario mínimo incrementouse ata 1.080 euros. Por tanto, despois de debater a situación actual do convenio e diversas consideracións respecto diso, ambas as partes alcanzan o acordo unhas novas TÁBOAS SALARIAIS do ANO 2023. Achégase o Anexo de TÁBOAS SALARIAIS ANO 2023 ... Artigo 21º.- Salario base. Considerarase salario base de convenio, como retribución por unidade de tempo, para o ano 2017, o que se fixa na táboa de retribucións do Anexo I. O salario base incrementarase anualmente, acorde co incremento do salario mínimo interprofesional, e segundo Táboas salariais aprobadas pola Comisión paritaria do convenio colectivo, que se reunirá, para o efecto, no mes de xaneiro de cada ano de vixencia do convenio colectivo.	Artigo 15º.- Xornada laboral, e Descansos. A xornada laboral ordinaria será de 40 horas semanais de traballo efectivo, de media; e desenvolverase, con carácter xeral, de luns a venres. Con todo, nos supostos de necesidade, a fin de evitar a perda de materias primas, atención a cámaras, reparación de maquinaria, e situacións similares, a xornada poderá estenderse ao sábado ata as 14:00 horas, nese caso, compensaranse as horas traballadas con horas de descanso dentro das dúas semanas seguintes. En ningún caso realizaranse máis de 9 horas ordinarias de traballo efectivo. En todo caso, entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán un mínimo de 12 horas. Os traballadores/as da empresa que realicen a súa xornada de forma continuada teñen dereito a un período de descanso retribuído durante a súa xornada de traballo, de vinte minutos, fraccionable en dous períodos, o cal, aínda non sendo traballo efectivo, non será recuperable, e imputarase a xornada ordinaria. Os traballadores/as da empresa teñen dereito a un período de descanso semanal retribuído de dous días ininterrompidos, preferentemente sábado e domingo, sen prexuízo do disposto anteriormente sobre xornada semanal. A empresa pode distribuír de maneira irregular ao longo do ano o 10 por cento da xornada de traballo. O traballador/a deberá coñecer cun preaviso mínimo de cinco días o día e a hora da prestación de traballo resultante. Artigo 16.- Horario de traballo. A empresa establecerá, previa negociación cos representantes legais dos traballadores a xornada diaria e semanal en función de que a mesma sexa partida ou continuada. Anualmente elaborárase un calendario laboral pola empresa, previa consulta coa representación legal dos traballadores, dentro do primeiro trimestre do ano, calendario que se expoñerá no taboleiro de anuncios para coñecemento de todos os traballadores. A empresa, cando existan razóns organizativas ou produtivas, poderá facer modificacións nos horarios, poñéndoo en coñecemento da representación legal dos traballadores.
TURISMOS MOTOR, SA -TUMOSA- Código 15003152011995	Convenio colectivo	CONVENIO 2021 - 2025 (BOP nº 85, 05/05/2023) ARTIGO 2º - VIXENCIA E DURACIÓN O ámbito temporal do vixente Convenio será de cinco anos de duración a partir do un de xaneiro de dous mil vinte un ata o trinta e un de decembro de dous mil vinte cinco para todos os conceptos establecidos. Tacitamente o Convenio poderá ser prorrogado conforme aos casos previstos na Lei. Será denunciante por calquera das partes notificando á outra cun mes de antelación. Denunciado o 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 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 dun novo convenio colectivo será de catrore meses, a contar desde a data de constitución da comisión negociadora. Rematado o dito prazo máximo de negociación sen acadar acordo as partes poderán someterse ao arbitraje o a calquera outro dos procedementos previstos no Acordo extraxudicial de conflitos colectivos de traballo (AGA) Unha vez denunciado o Convenio Colectivo e mentres non se alcance un novo acordo expreso, manterá a súa vixencia ata que sexa substituído por un novo Convenio Colectivo. Para evitar o baleiro normativo continuará vixente o presente convenio ata que se substitúa por outro, salvo o reflectido no artigo 29º o referente o incremento salarial dos conceptos restantes e a cláusula da revisión salarial. ARTIGO 30º - NORMAS SUPLETORIAS En todo o non previsto no presente Convenio estarase ao disposto na lexislación xeral, o Convenio Colectivo Provincial para a Industria da Siderometalúrxia, e ás normas supletorias deste Convenio que existen na Empresa.	ARTIGO 29º- SALARIOS 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 Para os anos 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 acórdanse as seguintes subidas e revisións: · Ano 2021: +4,5% sobre a táboa 2020 · Ano 2022: +5,7% sobre a táboa 2021 · Ano 2023: +3% sobre a táboa 2022 · Ano 2024: +2% sobre a táboa 2023 · Ano 2025: +1.5% sobre a táboa 2024 Establécese para os anos 2022, 2023, 2024 e 2025 unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal a 31 de decembro do ano a computar rexistre un incremento superior ao incremento salarial total inicialmente acordado para ese ano. Neste caso efectuarase unha revisión salarial no exceso da porcentaxe inicialmente acordado con efectos desde o 1 de xaneiro do ano a computar, servindo de base para aplicar o incremento salarial do seguinte ano. Achéganse tamén como Anexo as Táboas Salariais para os anos 2021, 2022 e 2023, unha vez aplicados os incrementos acordados. Os atrasos ocasionados pola revisión salarial aboarase nunha soa paga durante o primeiro trimestre dos anos 2023, 2024, 2025 e 2026. Para dar cumprimento o artigo 84 do Estatuto dos traballadores/as, no caso de que con estes incrementos salariais anuais, non se chegara a cobrar mínimo o salario do convenio de ámbito superior en cada categoría, farase un incremento salarial ata chegar o salario correspondente, a empresa garantirá sempre o salario anual do convenio de ámbito superior.	ARTICULO 7º - XORNADA LABORAL A xornada laboral será de corenta horas semanais de luns a venres cun cómputo anual que será de 1.760 horas para os anos 2021, 2022, e 1.752 para 2023, 2024 e 2025, salvo que no Convenio Colectivo Provincial para a Industria da Siderometalúrxia se estableza un número de horas inferior, nese caso asumirse a este último. O departamento de carrocería (chapa e pintura) en base a circunstancias produtivas pode realizar un horario en quendas de 7 a 15.00 e de 15.00 a 23.00, rotativos semanalmente. Acordando entre os traballadores/as e a empresa a necesidade de realizar este horario. O departamento de vendas de vehículos novos e de vehículos de ocasión, ten un horario de 9:30 a 13:30 e de 16:00 a 20:00 de luns a venres e o sábado de 10:00 a 14:00, o persoal de vendas teñen un calendario de libranzas para non exceder as corenta horas semanais en computo anual. Sobre o horario de entrada concédese unha marxe de cinco minutos sexaxesimais durante os cales a chegada ao traballo non se considerará atraso senón puntual e dentro do horario. A Empresa autoriza ao seu persoal a consumir un bocadillo durante as horas de traballo, sempre que non se entorpeza ou interrompa a continuidade do traballo e comprometéndose como se comprometen os traballadores/as a boa fe e boa vontade. Cada ano os representantes da Empresa e dos/as Traballadores/as acordarán as correccións necesarias sobre o horario fixado. Os acordos que se adopten respecto diso só poderán ser modificados por un novo acordo colectivo entre a Empresa e os representantes dos/as Traballadores/as.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
URBASER, SA - Limpeza viaria e recollida de residuos sólidos urbanos no concello de Narón <i>Código 15003711012000</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2020-2024 (BOP nº 192, 06/10/2023) Acordo da Comisión negociadora (subsanación de erro no artigo 31. Licenzas e excedencias) publicado no BOP nº 212, 07/11/2023 Artigo 5.-Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña (BOP) e terá unha duración de cinco anos, desde o 1 de xaneiro de 2020 o 31 de decembro de 2024. Unha vez rematada a súa vixencia inicial ou a de calquera das súas prórrogas, que serán dun ano de duración, continuará rexendo o seu contido normativo até que sexa substituído por outro convenio. Artigo 6.-Denuncia. A denuncia do presente convenio deberá facerse por escrito á outra parte e cun mínimo dun mes de antelación antes do seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas. A parte que promove a negociación deberá presentar unha proposta concreta sobre os puntos e contido para a negociación do seguinte convenio. Artigo 8.-Dereito supletorio. Todos os aspectos que neste convenio colectivo non estivesen expresamente fixados, regularanse polo disposto no Convenio Xeral do Sector de Saneamento Público, Limpeza Viaria, Regas, Recollida, Tratamento e Eliminación de Residuos e Limpeza e Conservación da Rede de Saneamento (BOE, 30 de xullo de 2013), o Estatuto dos Traballadores e Traballadoras e as demais normas de carácter xeral, vixentes en cada momento. Do mesmo xeito, en materia de sucesión de empresas e subrogación empresarial estarase ao disposto, respectivamente, no artigo 44 do texto refundido do Estatuto dos Traballadores e nos artigos 49, 50, 51 e 52 do Convenio Xeral do Sector de Saneamento Público, Limpeza Pública, Viaria, Regas, Recollida, Tratamento e Eliminación de Residuos e Limpeza e Conservación da Rede de Saneamento (BOE 30 de xullo de 2013), conforme ao cal en todos os supostos de finalización, perda, rescisión, cesión ou rescate dunha contrata, así como a respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña o cambio de entidades, persoas físicas ou xurídicas que levan a cabo a actividade da que se trate, os membros do cadro de persoal da entidade saínte pasarán a estar adscritos á nova entidade que vai realizar o servizo. Esta deberá respectar os dereitos e obrigas que viñesen gozando naquela.	Incremento salarial 2023 indicado na folia estatística: 2,50% Artigo 28.-Actualización salarial. Para os anos 2021, 2022 apróbanse as táboas retributivas definitivas adxuntas como Anexo I. Para os anos 2023 e 2024 apróbanse as Táboas Retributivas provisionais adxuntas como Anexo II, efectivas desde o 1 de agosto de 2023 e 2024, respectivamente. As táboas salariais correspondentes ao 2023 poderán ser incrementadas nun 1% adicional única e exclusivamente no caso de que se cumpran estes dous requisitos: a) cumprimento das cláusulas de revisión (de 0,5% cada unha) establecidas na Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023; o incremento do 0,5% vinculado ao IPCA terá aplicación se a suma do IPCA do 2022 e do IPCA adiantado do mes de setembro de 2023 é superior ao 6% e o incremento do 0,5% vinculado á evolución do PIB nominal no ano 2023, producírase se o incremento do PIB nominal iguala ou supera o estimado polo Goberno no cadro macroeconómico que acompaña á xa referida Lei de Orzamentos Xerais do Estado. b) O recoñecemento e aboamento efectivo, unha vez cumprido o requisito previo, do incremento dese 1% adicional, por parte do Concello, na revisión de prezos dentro do tope da revisión de prezos establecida. As táboas salariais correspondentes ao 2024 poderán ser incrementadas nun 0,5% adicional única e exclusivamente no caso de que se cumpran estes dous requisitos: a) Se se alcanzan as variables vinculadas ao IPC e ao PIB nominal pactadas na Mesa Xeral de Negociación da Función Pública en outubro de 2022 conforme ao que se determine na Lei de Orzamentos Xerais do Estado de 2024. b) Se unha vez producido o requisito previo, o Concello recoñece e aboa efectivamente o 0,5% adicional de incremento na revisión de prezos establecida. Os devanditos incrementos, no seu caso e se procede, faranse efectivos igualmente desde o 1 de agosto de 2023 e 2024, respectivamente.	Artigo 19.-Xornada laboral. Para os anos de vixencia do presente convenio a xornada laboral será de 40 horas semanais, tanto en xornada continua como partida. En xornada continua os traballadores e traballadoras gozarán de 20 minutos de descanso para o bocadillo, que se considerará como tempo efectivo de traballo. O tempo de traballo computarase de xeito que, tanto ao comezo como á finalización da xornada diaria o traballador ou traballadora encontrarse no seu posto de traballo coa indumentaria pertinente e en disposición de realizar o seu labor. O persoal a xornada completa traballará sábados alternos, é dicir, traballarase un sábado e descansarase no seguinte. Sendo polo tanto a xornada diaria que se debe traballar de 6 horas e 40 minutos, independentemente de que se traballen seis ou cinco días na semana segundo corresponda descansar en sábado ou non.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
UTE A CORUÑA LIMPIEZA - Servizos de limpeza viaria, talleres e oficinas do Concello da Coruña Código 15104622012023	Convenio colectivo	CONVENIO 2021 - 2026 (BOP nº 37, 23/02/2023) ARTIGO 2.-DURACIÓN E VIXENCIA. 1. A duración do convenio será de seis anos e estenderase desde o 1 de xaneiro de 2021 e ata o 31 de decembro do ano 2026, ambos inclusive. 2. Con todo, seguirase aplicando, en todos os seus contidos, ata a firma doutro convenio, negociado entre as partes, que o substitúa. Neste momento estarase ao que determine a lexislación vixente en materia de negociación colectiva. 3. O presente convenio entrará en vigor o día da súa firma. Aínda que, todo o expresado no seu articulado terá vixencia retroactiva desde o 1 de xaneiro do ano 2021. ARTIGO 3.-DENUNCIA. O presente convenio considerárase automaticamente denunciado unha vez finalizada a vixencia prevista no artigo anterior, sen necesidade de aviso preaviso. Non obstante o anterior, poderá facerse denuncia expresa dentro dos tres meses anteriores ao vencemento da vixencia por quen estea lexitimados. A vixencia do presente convenio, unha vez producida a denuncia expresa ou automática, e concluída a duración pactada, estenderase en todo o seu contido normativo con carácter indefinido e sen limitación temporal ningunha, quedando por tanto a salvo a súa vixencia máis aló do límite temporal a que se refire o artigo 86.3 ET; mentres non sexa substituído por outro convenio colectivo do mesmo ámbito de aplicación.	ARTIGO 22.-INCREMENTOS SALARIAIS. Páctanse os seguintes incrementos sobre todos os conceptos económicos e con efectos desde o 1 de xaneiro de cada ano, servindo de base de cálculo de cada incremento as táboas salariais consolidadas do ano anterior. Ano 2021: non hai revisión. Ano 2022: incremento do 4% sobre as táboas salariais de 2021. Ano 2023: incremento do 4% sobre as táboas salariais de 2022. Ano 2024: incremento do 3% sobre as táboas salariais de 2023. Ano 2025: incremento do 3% sobre as táboas salariais de 2024. Ano 2026: incremento do 3% sobre as táboas salariais de 2025. Non se inclúe cláusula de revisión salarial para ningún dos anos referenciados. Os incrementos terán, por tanto, carácter acumulativo, isto é, aplicaranse sobre os conceptos xa incrementados nos anos anteriores, consolidándose os devanditos incrementos ano tras ano para a aplicación do seguinte.	Xornada anual 2023 indicada na folla estatística: 1.554h ARTIGO 23.-XORNADA DE TRABALLO. 1. A xornada anual será distribuída en bloques de 9 días, 6 de traballo e 3 de descanso correlativos, sendo a xornada diaria de 7 horas para todos os servizos, quedando excluídos da citada xornada os servizos de limpeza dos mercados municipais e polígonos industriais, limpeza de malas herbas e hierbajos e mantemento de papeleiras, que contarán cunha xornada de 6 máis 1, isto é 6 días de traballo e 1 de descanso. A xornada para o persoal de oficinas será de 5 días de traballo e 2 descansos. Para os/as operarios que realicen a súa actividade profesional, tanto de forma manual, como mecánica en servizos adscritos á limpeza viaria, a súa xornada laboral os domingos e festivos finalizará unha hora antes e os sábados media hora antes. Se o sábado coincide con festivo a xornada concluirá unha hora e media antes. 2. Suprímese o horario de verán para todos os traballadores/as, excepto para persoal adscrito a oficinas, que terán unha xornada continuada de mañá durante todo o ano. 3. O persoal que non traballe en quendas de 6+3, seis de traballo e tres de descanso, terá unha xornada de 35 horas semanais. Para ese efecto, as partes negociadoras do presente convenio colectivo reuniranse para fixar a distribución dos horarios e as quendas de traballo correspondentes ás devanditas horas, quedando recollidos nunha acta que quedará adxunta ao presente convenio colectivo. Os días festivos serán retribuídos e non recuperables para todo o persoal que estea encadrado en quendas de traballo de 6 máis 1, 5 máis 2 excepto o persoal temporal que cobran por día efectivo de traballo. Os traballadores/as que teñen 35 horas semanais serán compensados con tres días de asuntos propios anuais. 4. Dentro da xornada laboral diaria, inclúense 30 minutos para o bocadillo para o persoal que realice a xornada continuada, e 10 minutos á saída para hixiene persoal. Debido ás funcións inherentes ao posto de traballo de vixiante, o tempo de aseo e hixiene persoal quedará fóra da súa xornada laboral diaria. O descanso para o bocadillo preferentemente realizarase nas seguintes franxas horarias: Quenda de mañá: entre as 10.00 e a 10.30 Quenda de tarde: entre as 18.00 e a 19.00 Quenda de noite: entre as 1.30 e as 3.30 5. Consideraranse festivos para todos os efectos e retribuídos os días 25 de decembro e o primeiro de xaneiro, non traballándose en ningún servizo da empresa, e, así mesmo, será necesario fixar os servizos de reforzo os días posteriores ás devanditas festividade, como así tamén ao día de San Xoán (24 de xuño). 6. De conformidade co disposto no art. 34.2 E.T., páctase a non distribución irregular da xornada con carácter colectivo (isto é a que afecte a máis de 30 traballadores/as da suma total de operarios/as existentes nese momento no cadro de persoal. Aínda que se as necesidades do servizo e as esixencias do mercado fixesen necesaria unha distribución irregular con carácter individual (isto é, a que afecte a 30 ou menos traballadores/as da suma total de operarios/as existentes nese momento no cadro de persoal), a empresa haberá de convocar ao comité de empresa para os efectos de buscar unha solución de flexibilización da xornada para atender tales esixencias do servizo e que en todo caso terán como tope de distribución irregular o 5% da xornada anual. Para facer uso de devandito 5% requirirase acordo expreso anterior coa representación legal dos traballadores e na súa distribución respectaranse sempre os descansos legais entre xornadas e consistirá nunha prolongación da xornada, tendo que pactarse co Comité de Empresa a compensación económica ou con tempo de descanso. 7. Crearase un protocolo de fichaxe en todas as quendas e xornadas de traballo, adscritos a este convenio colectivo, non podendo ningún traballador/a efectuar a súa saída con anterioridade á finalización da súa xornada laboral (Táboa anexa Horarios). Este protocolo consistirá nun sistema de control de presenza mediante recoñecemento facial instalado en todos os lugares e centros de traballo da cidade da Coruña para o control da xornada laboral do persoal tanto ao comezo como ao final da mesma. 8. Cando por razóns organizativas se produzan necesidades en quendas ou horarios diferentes nunha categoría profesional, a distribución do persoal para cubrir as devanditas necesidades realizarase atendendo á antigüidade nesa categoría. Asignarase ao persoal de menor antigüidade cando non se reciba ningunha solicitude ante esa necesidade, acordando o anterior co comité de empresa. (VER TÁBOA ANEXA HORARIOS)

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
UTE GESECO-CESPA LEI 18/1982 do 16 de maio - Persoal adscrito ao servizo de recollida de residuos sólidos urbanos e limpeza viaria do Concello de Teo <i>Código 15100021012011</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2021-2023 (BOP nº 137, 19/07/2023) Artigo 2.- Vixencia, duración e denuncia. O presente convenio colectivo entrará en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2021, con independencia da data de publicación no boletín oficial da provincia, e finalizará o 31 de decembro de 2023. Chegado o seu vencemento, entenderase automaticamente denunciado, porén continuará a aplicarse o seu contido normativo ata a sinatura dun novo convenio. Disposición adicional. En todo o non disposto neste convenio e os seus anexos, estarase ao establecido no convenio xeral do sector de limpeza pública, viaria, regos, recollida, tratamento e eliminación de residuos e limpeza e conservación da rede de sumidoiros; Estatuto dos Traballadores; Lei Orgánica de Liberdade Sindical e demais lexislación vixente nesta materia.	Na táboa salarial 2023 indica: TÁBOAS ANO 2023 5,20% (1,25% + 3,95 (5,7-1,75) + o 15% restante de paga marzal ata o 100%) Artigo 6.- Condicións económicas. As condicións económicas estrutúranse nos seguintes conceptos: Salario base; Plus Tóxico, Penoso e Perigoso; Plus de Asistencia; Plus de Nocturnidade. - Plus tóxico, penoso e perigoso. O persoal afecto ao presente convenio percibirá un complemento de posto de traballo denominado tóxico, penoso e perigoso polo importe mensual establecido para cada categoría na táboa salarial anexa ao presente convenio. - Plus de Responsabilidade. O persoal con funcións de dirección de persoal e organización do servizo percibirá o plus correspondente segundo táboa anexa. - Plus de nocturnidade. O persoal afecto ao presente convenio en horario nocturno, isto é, entre as 22:00 e as 06:00 horas, percibirá en concepto de plus de nocturnidade, un plus mensual, conforme ao establecido na táboa salarial anexa ao presente convenio. - Horas extras. Salvo os casos de forza maior, procurarase realizar o mínimo de horas extraordinarias. En todo caso, estas aboaranse a razón de 10,50 euros a hora extraordinaria. - Festivos e domingos O persoal afecto ao presente convenio percibirá en concepto de traballo en día festivo ou domingo un plus de 65,00 euros por cada día traballado máis un día de compensación durante a vixencia do presente convenio. - Incremento Salarial: Establécese un incremento salarial para a vixencia do convenio como segue: - Ano 2021: incrementábase o 15% da paga extra de marzo para este ano (para chegar ao 65%). O aboamento farase no mes seguinte ao da firma do convenio. - Ano 2022: incrementábase outro 20% da paga en 2022 (para chegar ao 85%) e unha revisión salarial se o IPC do ano anterior (2021) é superior ao 1% so na diferenza entre ese 1% e o IPC con efectos do 01/01/2022. - 2023: incrementábase o 15% restante da paga (para chegar ao 100%), máis o 1,25% de incremento en todos os conceptos (agás os festivos, domingos e as horas extras), e unha revisión salarial se o IPC do ano anterior (2022) é superior ao 1,75% e so no que o IPC supere o 1,75%, con efectos do 01/01/2023.	Artigo 5.- Xornada de traballo. A xornada de traballo distribuirase, durante o período de vixencia do convenio, do seguinte xeito. - O persoal que preste o servizo de limpeza viaria desde o 01 de xuño ao 30 de setembro: De luns a venres de 07:00 a 14:00 horas. - O persoal que preste o servizo de limpeza viaria desde o 16 de setembro ao 14 de xuño: De luns a venres de 07:30 a 14:30 horas. - Sábados durante todo o ano, de 08:00 a 12:00 horas. - O persoal que preste o servizo de recollida e transporte de lixo terá unha xornada de luns a sábado de 06:00 a 12:30 horas durante todo o ano, a excepción dos días festivos nos que a xornada durará de 06:00 a 11:00 horas. No caso dos traballos en horario nocturno estes desenvolveranse entre as 22:00 e as 04:30 horas. Durante a xornada de traballo inclúese un período de descanso para o bocadillo de 30 minutos, computando como tempo efectivo de traballo. No caso de que debido ás especificacións do traballo en cuestión, principalmente na recollida, traballen "a tarefa", deben realizar as rutas ou traballos estipulados diarios de recollida na súa totalidade. Mantéñense as quendas de descanso dos sábados, tal e como se ven facendo ata o de agora. Os días festivos e domingos, en que se precise realizar servizos, estes faranse con persoal voluntario do cadro de persoal, no caso de non existir persoal voluntario nomearíanse correquendas obrigatorios de traballo co persoal afecto aos servizos de limpeza viaria e recollida e transporte de lixo. Estableceranse as correspondentes libranzas como consecuencia da prestación dos servizos en festivo. Os días 24 e 31 de decembro, a xornada diaria será de catro horas. O día 3 de novembro considerábase coma festivo. Cando caia en luns ou xunto a un festivo, buscarase entre empresa e as persoas traballadoras un acordo para poder cambialo a outro día próximo, para non ter dous días consecutivos sen recoller ou traballar. Tratará de facerse cando o fagan as plantas de transferencia.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																																																					
VOZ AUDIOVISUAL, SAU Código 15004282012006	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2023 (BOP nº 16, 24/01/2023) Modificación parcial do convenio (corrección de erros do Artigo 30.- Estrutura salarial) no BOP nº 28, 09/02/2023 Artigo 5.- Ámbito Temporal: Vixencia e Denuncia. O presente Convenio terá unha duración de 2 anos, entrando en vigor o 01/01/2022 e finalizando o 31/12/2023. O Convenio Colectivo poderá ser denunciado por calquera das partes cunha antelación mínima de polo menos dous meses á data de finalización da súa vixencia. No caso de non ser denunciado en tempo e forma, entenderase prorrogado por anualidades ata a conclusión da negociación dun novo convenio colectivo. Unha vez efectuada a denuncia, manterá a súa vixencia o contido íntegro do presente Convenio Colectivo ata a firma dun novo.	Incremento salarial 2023 indicado na folia estatística e calculado: 3% (menos Grupo 5 que non ten incremento) Artigo 30.- Estrutura Salarial. A estrutura salarial de cada grupo comprende un Salario Base de Grupo ou salario de contratación, como retribución fixa por unidade de tempo ou de obra e, no seu caso, complementos salariais. Salario Base (segundo corrección erros publicada no BOP nº 28, 09/02/2023) O salario base establecido para cada grupo profesional remunera tanto a xornada como os períodos de descanso nos termos nos que estes se encontren establecidos no presente Convenio Colectivo. As novas retribucións anuais fixas por todos os conceptos para contratos de duración superior a 7 días para cada un dos exercicios anuais de vixencia do presente convenio son as sinaladas na seguinte táboa: <table><tr><td>GRUPO</td><td>2022</td><td>2023</td></tr><tr><td>1</td><td>14.000,00€</td><td>14.420,00€</td></tr><tr><td>2</td><td>16.560,71 €</td><td>17.057,53 €</td></tr><tr><td>3</td><td>19.810,42 €</td><td>20.404,73 €</td></tr><tr><td>4</td><td>22.524,23 €</td><td>23.199,95 €</td></tr><tr><td>5</td><td>24.845,94 €</td><td>24.845,94 €</td></tr></table> Para contratos de duración inferior a sete días, e para o período de vixencia do convenio establécense os seguintes valores de remuneración: · Para contratos de só un día de duración aplicaranse os valores mínimos sinalados na táboa B. · Para as contratacións cuxa duración estea comprendida entre 2 e 7 días aplicaranse os valores mínimos da táboa C. <table><tr><td>GRUPO</td><td colspan="2">B</td><td colspan="2">C</td></tr><tr><td></td><td>2022</td><td>2023</td><td>2022</td><td>2023</td></tr><tr><td>1</td><td>75,56 €</td><td>78,20 €</td><td>68,31 €</td><td>70,70 €</td></tr><tr><td>2</td><td>96,26 €</td><td>99,62 €</td><td>85,91 €</td><td>88,91 €</td></tr><tr><td>3</td><td>113,85 €</td><td>117,83 €</td><td>102,47 €</td><td>106,05 €</td></tr><tr><td>4</td><td>129,38 €</td><td>133,90 €</td><td>114,89 €</td><td>118,91 €</td></tr><tr><td>5</td><td>170,78 €</td><td>176,75 €</td><td>152,15 €</td><td>157,47 €</td></tr></table> Complemento ad personam Establécese para cada un dos exercicios de vixencia do convenio, un complemento ad personam non revalorizable, cuxa contía se calculará tomando como base un 0,5% do salario anual de táboas do grupo profesional correspondente por cada caso por cada 3 anos de prestación de servizos (a estes efectos computaranse os días efectivamente cotizados) co tope do 1,5% do referido salario de táboas. O importe resultante dividirase entre doce e a contía obtida aboarase ás persoas traballadoras en proporción aos días de alta no mes. Para o segundo ano de vixencia do convenio, o importe aboadado por este complemento en 2022, incrementarase nun 3%.	GRUPO	2022	2023	1	14.000,00€	14.420,00€	2	16.560,71 €	17.057,53 €	3	19.810,42 €	20.404,73 €	4	22.524,23 €	23.199,95 €	5	24.845,94 €	24.845,94 €	GRUPO	B		C			2022	2023	2022	2023	1	75,56 €	78,20 €	68,31 €	70,70 €	2	96,26 €	99,62 €	85,91 €	88,91 €	3	113,85 €	117,83 €	102,47 €	106,05 €	4	129,38 €	133,90 €	114,89 €	118,91 €	5	170,78 €	176,75 €	152,15 €	157,47 €	Artigo 17.- Xornada de Traballo. A xornada anual será de 1.800 horas de traballo efectivo. A xornada semanal terá unha duración de 40 horas de traballo efectivo de media en cómputo anual. As persoas traballadoras terán dereito a un descanso semanal de 48 horas ininterrompidas, que, como regra xeral, comprenderán o sábado e o domingo. A xornada laboral semanal distribuírse de luns a venres, excepto para o persoal adscrito á quenda de fin de semana ou unha xornada irregular previamente pactada. Con carácter xeral, o traballo en sábado terá consideración de horas extraordinarias. Para estes casos a retribución da xornada non poderá ser inferior ao equivalente a 4 horas extraordinarias. Este suposto non se aplicará ás quendas de fin de semana ou aos supostos que contemplen distribución irregular de xornada previamente pactada. A Empresa, en función das súas necesidades e previo acordo co Comité de Empresa, respectando o número de horas anuais de traballo convidas así como os períodos mínimos establecidos legalmente por este Convenio de descanso diario e semanal, poderá realizar unha distribución irregular da xornada. Salvo que se estean realizando pernoctacións, a convocatoria realizarase no centro de traballo da Grela. Os tempos de desprazamento desde A Grela ata o lugar de gravación serán considerados como de traballo efectivo.
GRUPO	2022	2023																																																							
1	14.000,00€	14.420,00€																																																							
2	16.560,71 €	17.057,53 €																																																							
3	19.810,42 €	20.404,73 €																																																							
4	22.524,23 €	23.199,95 €																																																							
5	24.845,94 €	24.845,94 €																																																							
GRUPO	B		C																																																						
	2022	2023	2022	2023																																																					
1	75,56 €	78,20 €	68,31 €	70,70 €																																																					
2	96,26 €	99,62 €	85,91 €	88,91 €																																																					
3	113,85 €	117,83 €	102,47 €	106,05 €																																																					
4	129,38 €	133,90 €	114,89 €	118,91 €																																																					
5	170,78 €	176,75 €	152,15 €	157,47 €																																																					

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
XALLAS ELECTRICIDAD Y ALEACIONES, SAU (XEAL) - Fábricas de Cee, Dumbria e CC.HH. Código 15104632012023	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 47, 09/03/2023) 1.2 VIXENCIA, DURACIÓN E DENUNCIA O Convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2022, con independencia da data da súa publicación no BOP da Coruña e terminará a súa vixencia o 31 de decembro de 2024. Finalizada a súa vixencia entenderase prorrogado de ano en ano, sempre que ningunha das partes denuncie a súa vixencia cun preaviso mínimo de 3 meses ao seu termo ou ás de calquera das súas prórrogas. No suposto de denuncia do convenio, este manterá a súa vixencia ata que sexa substituído por un novo. En ningún caso o disposto nos artigos 3.1, 3.19, 3.20 e 3.2.1, serán obxecto de extensión de vixencia, que se manterán sen ningún tipo de actualización. DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA: VINCULACIÓN Á TOTALIDADE As condicións pactadas, xa sexan económicas ou doutra índole, forman un todo orgánico e indivisible, de tal maneira que a validez do Convenio quedará condicionada á súa publicación no boletín correspondente e ao mantemento nos termos pactados, como plasmación da vontade negocial. No caso de que a autoridade xudicial, laboral ou administrativa, no exercicio das súas competencias, declare a nulidade ou non aprobase algún dos pactos do Convenio, este quedaría na súa totalidade sen eficacia debendo reconsiderarse no seu conxunto. Naqueloutras cuestións e apartados non regulados expresamente no presente Convenio Colectivo, será de aplicación supletoria a regulamentación sectorial (siderometal) e demais lexislación vixente na materia. DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCEIRA A perda dos conceptos recollidos nas táboas salariais sufridos desde o 1 de xaneiro de 2022 serán motivo de regularización desde a dita data coa aprobación do presente convenio. A aplicación do presente convenio supoñerá a aplicación dos conceptos económicos previstos no mesmo, en substitución dos do convenio da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña que se viñeron aplicando, os cales compensará e absorberá. Neste sentido, a cantidade correspondente á Mellora Voluntaria Salario Base por Transición ao Convenio Provincial, Compensable, Absorbible, E Non Consolidable (CANC) integrarase no salario base previsto no presente convenio, sendo compensada e absorbida polo mesmo, e desaparecendo o citado concepto.	3.1 INCREMENTOS 3.1.1 INCREMENTOS Aos conceptos salariais recollidos nos distintos apartados do presente convenio, salvo que expresamente se indique o contrario, aplicaráselles os seguintes incrementos económicos respecto das cantidades recollidas no anterior convenio de empresa: · ANO 2021: 0% · ANO 2022: 5,0% · ANO 2023: 2,7% · ANO 2024: 2,0% 3.1.2.1 CONTRAPARTIDA DE SETEMBRO, IMPORTE LINEAL CONSOLIDABLE Consólidase o aboamento do importe de 895.79€ (para o ano 2022) para as persoas traballadoras como outro concepto retributivo na nómina do mes de setembro de forma directamente proporcional á súa xornada de traballo e ao período de vixencia da súa relación laboral (en relación coa porcentaxe anual traballada). Este importe será obxecto de regularización no caso de que a mesma se reduza ou se amplíe. 3.1.2.2 CONTRAPARTIDA MES DE FEBREIRO, IMPORTE LINEAL CONSOLIDABLE Consólidase o aboamento do importe de 650 € para o ano 2022 por compensación do ano 2021 para as persoas traballadoras como outro concepto retributivo na nómina do mes de febreiro de forma directamente proporcional á súa xornada de traballo e ao período de vixencia da súa relación laboral (en relación coa porcentaxe anual traballada). Este importe será obxecto de regularización no caso de que a mesma se reduza ou se amplíe. 3.1.3 INCENTIVO NON CONSOLIDABLE - PREMIO FIN DE VIXENCIA No momento de finalización da vixencia do convenio colectivo con data 31 de decembro de 2024, no suposto de manterse en vigor e con eficacia xeral ata esa data a totalidade do seu contido, sen que á dita data existan cuestións pendentes sobre a súa total validez, a empresa realizará un aboamento de 750€ a cada empregado da compañía.	2.1 XORNADA DE TRABALLO Durante a vixencia do presente convenio establécese unha xornada anual de 1.752 horas efectivas de traballo, cunha media de 40 horas semanais, con carácter xeral. Para o persoal Técnico-Administrativo, consideraranse festivos non recuperables tres días ao ano, dous dos cales serán o 24 e o 31 de decembro, sempre que non coincidan en sábado ou domingo. A xornada anual efectiva do persoal adscrito á chamada quinta quenda regularase no apartado 2.1.1.2. Así mesmo, a xornada anual efectiva do persoal de Mantemento a quendas das Fábricas de Cee e Dumbria regúlase no apartado 2.2.4. O persoal de mantemento de quenda central terá unha xornada continuada de 07:15h a 15:15h. O réxime de traballo establecerase pola Dirección da empresa. Con carácter xeral a empresa poderá asignar ao persoal a calquera dos réximes de quendas ou traballo que a Empresa requira en función das necesidades organizativas e de produción que en cada momento teña, debendo mediar un preaviso de 48 horas. 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 que teñan que ausentarse do seu posto de traballo deberán solicitar a autorización do seu inmediato superior.

LUGO - EMPRESA. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ASCAN SERVICIOS URBANOS, SL - Empresa concesionaria dos servizos públicos de limpeza viaria e recollida de lixo do concello de Chantada Código 27000911011900	Convenio colectivo	CONVENIO 2021-2025 (BOP nº 111, 16/05/2023) ARTIGO 3.-VIXENCIA, DURACIÓN E PRÓRROGA. Este convenio entrará en vigor o día da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, con todo, os efectos económicos do mesmo retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2021, salvo naqueles artigos que especifique expresamente algo diferente respecto da data de efectos económicos, debendo estar ao que eles establezan respecto diso. Terá unha duración de cinco (5) anos, con vixencia desde o 1 de xaneiro de 2021 ata o 31 de decembro de 2025. A denuncia producirase con dous meses de antelación á súa finalización. De non producirse denuncia entenderase prorrogado por anos naturais, debendo formularse nova denuncia, coa mesma antelación.	Incremento salarial 2023 indicado na folia estatística e calculado: 2,5% ARTIGO 17 .- ACTUALIZACIÓN SALARIAL Para o ano 2021 acórdase a conxelación salarial dos salarios e táboas do ano 2020, as cales se manteñen para o 2021. Para os anos 2022, 2023 e 2024 acórdanse os incrementos salariais establecidos nas contías recollidas nas táboas salariais correspondentes a cada anualidade, que se inclúen como anexos ao convenio. Para o ano 2025 acórdase un incremento salarial do 3% sobre as contías recollidas nas táboas salariais de 2024, incremento que en todo caso non poderá ser inferior ao importe IPC estatal publicado polo INE correspondente ao período 1 de xaneiro ao 31 de decembro do ano 2024. Polo tanto, no caso de que a porcentaxe de IPC sexa superior ao 3%, aboarase a diferenza no prazo de 2 meses desde a publicación do IPC. Os incrementos acordados aboaranse sen efectos retroactivos, de tal modo que ata o mes anterior ao comezo efectivo da nova contrata, a empresa seguirá aboando a táboa retributiva correspondente ao ano 2021, así como as contías sinaladas para ese ano 2021 respecto dos conceptos salariais regulados nos artigos 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 e 14 deste convenio. Unha vez producido o inicio efectivo da nova contrata, entrará en vigor e comezaranse a aplicar con efectos desa mensuralidade e sen carácter retroactivo, a táboa salarial e importes salariais que correspondan ao ano no que se produza o citado inicio da nova contrata.	ARTIGO 18.- XORNADA LABORAL. Respecto á xornada laboral páctase unha xornada de 39 horas semanais, de luns a sábados, e establécese unha libranza para todo o persoal dun sábado e un día entre semana (luns a venres) ao mes. Garantirase por parte do persoal a prestación dos servizos en días festivos, domingos e días de mercado, tal e como se fai na actualidade. Os traballadores/as a xornada completa terán dereito a 30 minutos de descanso retribuído, en caso de prestar servizos a xornada parcial este descanso calcularase de forma proporcional, e sempre que realicen unha xornada de máis de 6 horas continuadas nunca poderá ser inferior a 15 minutos. O descanso desfrutarase entre as 9:00 ás 9:30 horas.
CALFENSA PROYECTOS, SL Código 27000092011985	Convenio colectivo	CONVENIO 2023-2027 (BOP nº 43, 22/02/2023) ARTIGO 2. - ÁMBITO TEMPORAL.- O presente Convenio Colectivo, que substitúe na súa totalidade a partir da súa entrada en vigor ao texto do Convenio publicado no Boletín Oficial da Provincia de Lugo de data 12 de abril de 2021, entrará en vigor en data 1 de xaneiro de 2023, salvo que expresamente se estableza outra data de entrada en vigor para materias concretas reguladas no Convenio, finalizando a súa vixencia en data 31 de decembro de 2027 e iso con independencia da data da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo. ARTIGO 4. - DENUNCIA.- O presente Convenio prorrogarase por períodos anuais de non denunciarse, por calquera das partes, cunha antelación dun mes á data da súa finalización.	ARTIGO 14.- SALARIO BASE.- Comprende, para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2023 os salarios que figuran para cada categoría profesional nas táboas salariais anexas. INCREMENTOS SALARIAIS Para o primeiro ano de vixencia do Convenio, isto é, desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2023, as táboas salariais do Convenio increméntanse nun 4% respecto das táboas salariais vixentes no exercicio 2022. O incremento salarial para o resto de anos de vixencia do Convenio fixarase pola Comisión Negociadora do Convenio entre os meses de xaneiro e febreiro de cada ano.	ARTIGO 9. - XORNADA DE TRABAJO.- A xornada laboral durante a vixencia do presente Convenio queda fixada en 1.800 horas anuais de traballo efectivo. Non obstante o estipulado no parágrafo anterior, para o caso de que, por disposición legal ou contractual, resulte de aplicación a algunha ou algunhas das seccións e/ou servizos unha xornada inferior á establecida, aplicaranse tal xornada reducida sempre que resulte de obrigado cumprimento. A empresa poderá distribuír a xornada de traballo efectiva ao longo do ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular, afectando a uniformidade ou irregularidade a toda ou parte do persoal da empresa, en función das previsións das distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda. Anualmente a empresa e a representación legal do persoal traballador distribuirán a xornada anual de traballo conforme o sinalado nos parágrafos anteriores para as distintas seccións e/ou servizos de actividade atendendo ás necesidades organizativas de cada sección ou servizo, as previsións das distintas cargas de traballo das mesmas e ás obrigacións de tempo de traballo asumidas nos contratos concertados pola empresa, debendo fixarse tal distribución nos correspondentes calendarios laborais nos que se concretará a distribución das horas anuais de traballo, os descansos semanais, días festivos, no seu caso días de descanso ou días inhábiles de convenio, así como calquera outra consideración en relación cos aspectos propios do tempo de traballo. En todo caso, e tendo en conta da actividade da empresa, que conleva a existencia de múltiples centros de traballo, fíxase o inicio da xornada de traballo no momento da saída do persoal traballador da nave da empresa, debidamente equipado para desenvolver o seu traballo, e o fin da xornada de traballo no momento en que se cumpra o fin do horario de traballo diario calquera que fose o centro de traballo no que estea a prestar servizos o persoal traballador. No caso de que, por necesidades do servizo, imprevistos ou outras circunstancias extraordinarias fose necesaria a prestación de servizos en días sinalados como inhábiles no correspondente calendario laboral ou a ampliación da xornada establecida no mesmo, preavisarase coa suficiente antelación e xerará dereito a gozar do correspondente descanso compensatorio noutra xornada de traballo. Igual dereito ao disfrute de descanso compensatorio xeraranse nos supostos nos que, por necesidades do servizo, teña que designarse un retén e o persoal traballador sexa chamado para a prestación de servizos. Descanso para bocadillo: Establécese con carácter xeral un descanso dentro da xornada de traballo de 15 minutos de duración a gozar pola mañá sen abandono do posto de traballo. Tal descanso terá a consideración de tempo efectivo de traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONCELLO DA PONTENOVA - Persoal laboral Código 27100360012023	Convenio colectivo	CONVENIO 17/05/2023 - 31/12/2025 (BOP nº 111, 16/05/2023) Artigo 4. Ámbito temporal, vixencia e denuncia. 4.1. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor o día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, abarcando o seu período de vixencia ata o 31 de decembro de 2025. Rematado o seu período de vixencia o Convenio entenderase prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes, ata que a entrada en vigor do novo Convenio substitúa ao anterior tras a oportuna negociación. 4.2. Ambas partes, conveñen que o Convenio se considerará denunciado cando así se faga con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, co fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo Convenio en data non posterior a un mes contando a partir da data de denuncia. 4.3. Unha vez denunciado o convenio este permanecerá vixente na súa totalidade e alcance ata que non se substitúa por un novo convenio.	Cláusula adicional primeira. INCREMENTO SALARIAL Durante o período de vixencia do presente Convenio, as retribucións establecidas neste experimentarán o incremento que determine, para cada exercicio, a Lei de Orzamentos Xerais do Estado e restante normativa de aplicación; todo isto sen prexuízo das adecuacións e revisións retributivas que, dentro dos límites leais fixados ao respecto, proceda realizar para garantir a adecuación destas ao contido e características dos postos de traballo, así como as que se deriven do grado de consecución dos obxectivos fixados e do resultado individual da súa aplicación. <i>Na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para 2023 publicada no BOE nº 308, 24/12/2022 indica:</i> <i>O Título III da Lei de Orzamentos Xerais do Estado rubricase como "Dos gastos de persoal", e estrutúrase en tres capítulos.</i> <i>No Capítulo I, tras definir o que constitúe o "sector público" para estes efectos, trata dos gastos do persoal coa previsión xeral de que no ano 2023, as retribucións do persoal ao servizo do sector público terán un incremento do 3,5 por cento coa seguinte desagregación:</i> <i>a) 2,5 por cento de incremento fixo e</i> <i>b) dúas cláusulas de revisión do 0,5 por cento cada unha. A primeira vinculada ao Índice de Prezos ao Consumo Harmonizado (IPCA) e a segunda ao Produto Interior Bruto (PIB) nominal.</i> <i>As ditas cláusulas de revisión aplicaranse da seguinte forma:</i> <i>a) Incremento vinculado ao IPCA. Se a suma do IPCA do ano 2022 e do IPCA adiantado do mes de setembro de 2023 fose superior ao 6 por cento, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i> <i>b) Incremento vinculado á evolución do PIB nominal no ano 2023. Se o incremento do PIB nominal igualase ou superase o estimado polo Goberno no cadro macroeconómico que acompañe á elaboración da presente lei de Orzamentos, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i>	No Artigo 22. Xornada laboral. Indica: 1. A duración da xornada de traballo do persoal no Concello da Pontenova será de 37,5 horas semanais. Neste cómputo da xornada incluíranse as horas de asistencia aos cursos de formación programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal para a capacitación e cualificación profesional ou para a adaptación a un novo posto de traballo e de asistencia obrigada O tempo empregado polo persoal para a asistencia aos xulgados ou outros organismos oficiais, cando sexan requiridos para isto, por temas relacionados coa súa actividade profesional, será computado como tempo de traballo efectivo. Para tal efecto computarase como tempo empregado media xornada cando o feito sexa na Pontenova e unha xornada completa cando sexa fóra da localidade. Este tempo descontarase na xornada do mesmo día da comparecencia. Cando o feito sexa en tempo libre ou de descanso o desconto farase preferentemente na mesma semana. O Concello satisfará os gastos de desprazamento e outros derivados da dita asistencia. 2. A xornada ordinaria de traballo obrigatorio para o persoal administrativo, establécese de 07:30 a 15:00 ou de 8:00 a 15:30 horas, de luns a venres, agás modificacións ou flexibilidade negociadas coa representación sindical e con independencia dos horarios específicos que se estableza nos servizos con especiais características. 2.1. Establecese un horario de atención ao público de 09:00 a 14:00 horas e luns a venres. 2.2. Establécese un horario específico para cada servizo non administrativo. 3. Pausa e descanso. Os empregados/as públicos municipais disporán dunha pausa para descansar dentro da xornada de traballo de vinte minutos diarios, que se computarán como de traballo efectivo, retribuídos e non recuperables. O momento de efectuar esta interrupción está limitado pola obriga de non afectar de maneira notable á prestación dos servizos, que procurarán auto organizarse de maneira que, atendendo ao criterio de facilitar a atención aos cidadáns/ás, non se vexa desvirtuado o dereito do persoal a esta pausa ou descanso. O Alcalde/esa ou persoa en quen delegue poderá autorizar con carácter excepcional, persoal ou temporalmente, a modificación do horario fixo para atender ás necesidades de conciliación da vida laboral e familiar. 4. Horario de verán. 4.1. Durante o período comprendido entre o 01 de xullo e 31 de agosto (ambos os dous inclusive) quedará establecido o horario de verán que será de 08:00 a 14:00 horas. 4.2. Aqueles servizos ou postos de traballo que, polas súas especiais circunstancias, non podan realizar esta redución de xornada no verán, non deberán, realizar unha xornada anual de traballo superior á ordinaria, polo que deberán ter unha compensación polas horas realizadas, que poderá acumularse ata completar os días libres o ano que correspondan. 4.3. O persoal municipal que preste os seus servizos en réxime de xornada a tempo parcial, reducirá a súa xornada de verán na mesma proporción que o tempo de traballo realizado en relación coa xornada ordinaria. 5. Tempo de traballo efectivo. Todo o persoal en réxime de xornada continuada disporá dunha pausa de vinte minutos diarios no medio da xornada, computándose como de traballo efectivo. O persoal en réxime de xornada partida, disporá de dúas pausas de dez minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, e no medio de cada unha delas respectivamente, computándose como tempo de traballo efectivo. O tempo de traballo computarase de modo que, tanto ao comezo como ao remate da xornada diaria, o traballador/a se atope no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para recoller, ordenar e gardar roupa, materiais e útiles de traballo. A mesma consideración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene. Para o persoal que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir da súa presenza no lugar de recollida ou reunión establecido ou no centro de control, tanto na entrada como na saída do traballo. Todo o persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado e o domingo, sen prexuízo das particularidades fixadas, con carácter específico, nos horarios e xornadas dos servizos especiais, cuxas especiais características non permitan a súa adaptación aos criterios xerais vixentes en materia de xornada e horario de traballo. En todo caso garátese que o persoal terá dereito a dúas fins de semana, sábado e domingo, libres ao mes. No caso de que o servizo o permita garantírase dous descansos de dous días consecutivos do que un sempre será o domingo. O persoal poderá solicitar voluntariamente a redución da súa xornada diaria, coa correspondente redución proporcional dos haberes. A redución será como mínimo dunha hora e como máximo de dúas horas e trinta minutos diarios. A concesión da redución da xornada por interese particular estará sempre subordinada ás necesidades do servizo, e terá, unha duración mínima dun mes e máxima dun ano, renovable a petición da persoa interesada cunha antelación mínima dun mes á data de finalización. Non se poderá conceder unha nova redución de xornada ata transcorridos seis meses desde a finalización da anterior.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONCELLO DE VILALBA - Acordo regulador persoal funcionario Código 27100050132023	Acordo regulador	ACORDO REGULADOR 20/01/2023 - 19/01/2025 (BOP nº 15, 19/01/2023) Artigo 4º.-Ámbito temporal, vixencia e denuncia. 1. O presente Acordo Regulador entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación, abarcando a súa vixencia dous anos. Rematado o seu período de vixencia, o Acordo entenderase prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes. En todo caso, as cláusulas deste Acordo permaneceran vixentes ate a entrada en vigor dun novo acordo Regulador que substitúa a este. 2. Ambas as partes conveñen que o Acordo se considerará denunciado cando así se faga por escrito e con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, co fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo Acordo en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia.	Cláusula Adicional Primeira. Durante o período de vixencia do presente Acordo, as retribucións establecidas no mesmo experimentarán o incremento que determine, para cada exercicio, a Lei de Orzamentos Xerais do Estado e restante normativa de aplicación; todo elo sen prexuízo das adecuacións e revisións retributivas que, dentro dos límites legais fixados ao respecto, proceda realizar para garantir a adecuación das mesmas ao contido e características dos postos de traballo, así como as que se deriven do grado de consecución dos obxectivos fixados e do resultado individual da súa aplicación. <i>Na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para 2023 publicada no BOE nº 308, 24/12/2022 indica:</i> <i>O Título III da Lei de Orzamentos Xerais do Estado rubricase como "Dos gastos de persoal", e estrutúrase en tres capítulos.</i> <i>No Capítulo I, tras definir o que constitúe o "sector público" para estes efectos, trata dos gastos do persoal coa previsión xeral de que no ano 2023, as retribucións do persoal ao servizo do sector público terán un incremento do 3,5 por cento coa seguinte desagregación:</i> <i>a) 2,5 por cento de incremento fixo e</i> <i>b) dúas cláusulas de revisión do 0,5 por cento cada unha. A primeira vinculada ao Índice de Prezos ao Consumo Harmonizado (IPCA) e a segunda ao Produto Interior Bruto (PIB) nominal.</i> <i>As ditas cláusulas de revisión aplicaranse da seguinte forma:</i> <i>a) Incremento vinculado ao IPCA. Se a suma do IPCA do ano 2022 e do IPCA adiantado do mes de setembro de 2023 fose superior ao 6 por cento, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i> <i>b) Incremento vinculado á evolución do PIB nominal no ano 2023. Se o incremento do PIB nominal igualase ou superase o estimado polo Goberno no cadro macroeconómico que acompaña á elaboración da presente lei de Orzamentos, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i>	No Artigo 22º.-Xornada laboral. indica: 1.- Sen prexuízo do dereito á negociación colectiva, a duración da xornada de traballo no Concello de Vilalba será a acordada pola Administración Xeral do Estado. Neste cómputo de xornada incluíranse as horas de asistencia aos cursos de formación programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal para a capacitación e cualificación profesional ou para a adaptación a un novo posto de traballo e de asistencia obrigada, sempre que se realicen en horario laboral. 2.- A xornada ordinaria de traballo do Concello de Vilalba realizarase, con carácter xeral, nas mañás de luns a venres de 7:45 horas a 15:00 horas, salvo modificacións ou flexibilidades negociadas coa representación sindical e con independencia dos horarios específicos que se estableza nos servizos con especiais características. A atención ao público realizarase preferentemente en horario de 09:00 a 14:00 horas de luns a venres. 3.- Horario de Verán: durante o período comprendido entre o 16 de xuño e o 15 de setembro, ambos inclusive, poderase establecer unha xornada adaptada de traballo, sendo a mesma de 8:00 horas a 14:00 horas. Cando polas características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible esta adaptación, o tempo de adaptación computarse sobre a xornada anual de traballo, de tal xeito que a distribución concreta da mesma garanta unha compensación horaria semellante a dos restantes traballadores. Perante o tempo de duración do horario de verán, o Persoal de Obras adiantará unha hora a entrada ao traballo e unha hora a saída do mesmo. 4.- En todo caso, nos supostos nos que, polas especias características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible esta distribución ordinaria da xornada, deberase garantir, en todo momento, o cumprimento dunha xornada equivalente, de tal xeito que a distribución concreta da mesma cumpra coa xornada mínima semanal referida. 5.- Dentro da xornada. 5.a) Todo o persoal en réxime de xornada continuada desfrutará dunha pausa de 30 minutos na xornada, que se computará como de traballo efectivo. Este descanso non deberá afectar á prestación dos servizos. 5.b) O persoal en réxime de xornada partida desfrutará de dúas pausas de 15 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, e no medio de cada unha delas respectivamente, computándose como de traballo efectivo. 5.c) O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao remate da xornada diaria, o traballador/a se atope no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para recoller, ordenar e gardar roupa, materiais e útiles de traballo. A mesma consideración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene. 5.d) Para o persoal que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir do lugar de recollida ou reunión establecido ou centro de control tanto na entrada como na saída do traballo. 5.e) Todo o persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompidos que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado e o domingo, sen prexuízo das particularidades fixadas, con carácter específico, nos horarios e xornadas dos servizos especiais, cuxas especiais características, non permiten a súa adaptación aos criterios xerais vixentes en materia de xornada e horario de traballo. ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONSTRUCCIONES Y REPARACIONES GALAICO ASTURIANAS, SA (CYRGASA) - Centro de traballo de San Cibrao (Lugo) Código 27000232011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 35, 11/02/2023) Artigo 3.-Ámbito temporal O presente Convenio subscríbese por TRES ANOS, con vixencia desde o día un de xaneiro de 2022 ata o trinta e un de decembro de 2024, salvo naqueles artigos nos que expresamente se sinala a súa entrada en vigor. Ao termo da vixencia temporal do presente Convenio e en tanto non se substitúa por un novo, quedará vixente en todo o seu contido Ambas partes comprométese a iniciar a negociación dun novo Convenio Colectivo non máis tarde do 1 de febreiro do ano 2025. O prazo máximo para negociar o Convenio Colectivo de empresa, unha vez constituída a comisión negociadora do mesmo, será o tempo necesario para chegar a un acordo. Sen prexuízo da comunicación que ao efecto e por escrito deba cursar calquera das partes, o Convenio entenderase denunciado automaticamente no prazo de dous meses antes da finalización da súa vixencia. Disposición final segunda: normativa complementaria Para o non previsto neste convenio, rexerá o disposto na derogada Ordenanza de Traballo para a actividade de limpeza de edificios e locais, Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais vixentes.	Artigo 32.- Incremento salarial Sobre todos os conceptos que integran as táboas salariais, salvo para aqueles para os que se estableza unha subida distinta aplicaranse os seguintes incrementos: - 2022: 6% sobre as táboas iniciais de 2022 - 2023: 2,5%, sobre as táboas finais de 2022 - 2024: 2,5%, sobre as táboas finais de 2023 Revisión salarial: Salvo para aqueles conceptos que teñan un incremento distinto ao indicado neste artigo, acórdase unha revisión salarial que se reflexará en táboas salariais de: - Para o ano 2022 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2022 rexistre un incremento superior ao 6%. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 6% pactado - Para o ano 2023 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2023 rexistre un incremento superior ao 2,5%. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 2,5% pactado. - Para o ano 2024 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2024 rexistre un incremento superior ao 2,5%. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 2,5% pactado.	Artigo 7.- Xornada de traballo Para todos os anos de vixencia deste convenio, a duración máxima da xornada ordinaria efectiva de traballo será de 1.710 horas. No entanto, tendo en conta as razóns de orde funcional e organizativa que vinculan a empresa coa principal, considérase como xornada ordinaria a desta para os traballadores/as que presten os seus servizos neste centro, asumindo como propios os horarios e xornada da empresa principal, cuxos excesos consideraranse como xornada extraordinaria, podendo compensarse con descansos ou mediante a retribución extraordinaria correspondente. No suposto de que algún traballador ou traballadora non puidese, por razóns de mobilidade funcional ou por outras causas non imputables a el/ela, chegar a realizar a xornada anual ordinaria, non se lle poderá obrigir a completar a dita xornada nin deducirse da súa nómina o importe das horas non traballadas. Pola contra, se algún traballador ou traballadora fose desprazado ou trasladado por necesidades de servizo, e logo dos trámites legais, a outro centro de traballo respectarase a xornada de 1.710 horas pactada neste Convenio. Este artigo terá vixencia en anos sucesivos. Para os traballadores/as que presten os seus servizos no centro de traballo de San Cibrao, recoñécese: - Traballadores/as con xornada normal: Durante a xornada continuada e todos os venres laborais do ano, terán dereito a un descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 25 minutos. - Traballadores/as suxeitos a réxime de traballo a quendas: Gozarán dun o descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 30 minutos.
COTELSA - Colaboraciones Técnicas Eléctricas, SA - Centro de traballo de San Cibrao (Lugo) Código 27000222011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 65, 20/03/2023) Artigo 3.- Ámbito temporal O presente Convenio subscríbese por TRES ANOS, con vixencia desde o día un de xaneiro de 2022 ata o trinta e un de decembro de 2024, salvo naqueles artigos nos que expresamente sinalase a súa entrada en vigor. Ao termino da vixencia temporal do presente Convenio e en tanto non se substitúa por un novo, quedará vixente en todo o seu contido Ambas partes comprométese a iniciar a negociación dun novo Convenio Colectivo non máis tarde do 1 de febreiro do ano 2025. O prazo máximo para negociar o Convenio Colectivo de empresa, unha vez constituída a comisión negociadora do mesmo, será o tempo necesario para chegar a un acordo. Sen prexuízo da comunicación que ao efecto e por escrito deba cursar calquera das partes, o Convenio entenderase denunciado automaticamente no prazo de dous meses antes da finalización da súa vixencia. Disposición final segunda: Normativa complementaria Para o non previsto neste convenio, rexerá o disposto na derogada ordenanza de traballo para a industria siderometalúrxica, Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais vixentes.	Artigo 32.- Incremento salarial Sobre todos os conceptos que integran as táboas salariais, salvo para aqueles para os que se estableza unha subida distinta, aplicaranse os seguintes incrementos: · 2022: 6% sobre as táboas iniciais de 2022 · 2023: 2,5%, sobre as táboas finais de 2022 · 2024: 2,5%, sobre as táboas finais de 2023 Revisión salarial: Salvo para aqueles conceptos que teñan un incremento distinto ao indicado neste artigo, acórdase unha revisión: Para o ano 2022 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2022 rexistre un incremento superior ao 6%. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 6% pactado Para o ano 2023 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2023 rexistre un incremento superior ao 2,5%. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 2,5% pactado. Para o ano 2024 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2024 rexistre un incremento superior ao 2,5%. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 2,5% pactado.	Artigo 7.- Xornada de traballo Para todos os anos de vixencia deste convenio, a duración máxima da xornada ordinaria efectiva de traballo será de 1.710 horas. Non entanto, tendo en conta as razóns de orde funcional e organizativa que vinculan a empresa coa principal, considérase como xornada ordinaria a desta para os traballadores/as que presten os seus servizos neste centro, asumindo como propios os horarios e xornada da empresa principal, cuxos excesos consideraranse como xornada extraordinaria, podendo compensarse con descansos ou mediante a retribución extraordinaria correspondente. No suposto de que algún traballador ou traballadora non puidese, por razóns de mobilidade funcional ou por outras causas non imputables a el/ela, chegar a realizar a xornada anual ordinaria, non se lle poderá obrigir a completar a dita xornada nin deducirse da súa nómina o importe das horas non traballadas. Pola contra, se algún traballador ou traballadora fose desprazado ou trasladado por necesidades de servizo, e logo dos trámites legais, a outro centro de traballo respectarase a xornada de 1.710 horas pactada neste Convenio. Este artigo terá vixencia en anos sucesivos. Para os traballadores/as que presten os seus servizos no centro de traballo de San Cibrao, recoñécese: - Traballadores/as con xornada normal: Durante a xornada continuada, e todos os venres laborais do ano, terán dereito a un descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 25 minutos. - Traballadores/as suxeitos a réxime de traballo a quendas: Gozarán dun descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 30 minutos.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
DAORJE, SLU - Limpeza industrial do seu centro de traballo de Alcoa - San Cibrao - Cervo (Lugo) <i>Código 27100371012023</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 01/07/2023 - 31/12/2024 (BOP nº 246, 26/10/2023) Artigo 3.- Ámbito Temporal. O presente Convenio subscribítese con vixencia desde o día un de xullo de 2023 ata o trinta e un de decembro de 2024. Extinguido o prazo de vixencia entenderase denunciado polas partes na forma que establece a Lei. O Comité de Empresa presentará un anteproxecto a esta, dun novo Convenio, antes do día un de novembro de 2024 e a negociación do mesmo iniciárase non máis tarde do día uno de febreiro do ano 2025. O final da vixencia temporal do presente convenio, en tanto non sexa substituído por un novo, quedará vixente en todo o seu contido Disposición Final Segunda: Normativa Complementaria. No non previsto neste Convenio, estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores, Convenio Colectivo para ou sector de Limpeza de Edifícios e Locais da provincia de Lugo, Convenio Sectorial Estatal de Limpeza de Edifícios e Locais e demais disposicións legais vixentes.	No Artigo 27.- Salarios indica: Os salarios son os estipulados nas táboas salariais anexas. As retribucións do presente convenio colectivo enténdense na súa totalidade e non pola desagregación individualizada dos diferentes elementos e conceptos que o compoñen. Incremento en todos os conceptos económicos do convenio de: Para o segundo semestre de 2023, isto é, para o período que vai desde o 1 de xullo ata o 31 de decembro de 2023, os salarios serán os reflectidos nas táboas salariais anexas. Os atrasos derivados da revisión salarial desde a publicación do convenio serán aboados nun prazo máximo de 30 días. Para 2024, isto é, para o período que vai desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2024: un incremento do 2,5% sobre as táboas salariais vixentes no ano 2023, excluindo horas extraordinarias, de tarefa e pluses de dispoñibilidade, retén e sólos. Revisión salarial: Se o IPC estatal de 2024 fose superior ao 4%, complementaríase o devandito 2,5% con aquela parte de subida por encima do 4% aplicárase á táboa salarial con data de 01-01-2024. Se a aplicación da revisión salarial de cada ano implicase o pago de atrasos, a empresa tería ata a nómina de marzo para aboar os devanditos atrasos. No caso de prórroga do Convenio Colectivo, aplicarase o disposto para o ano 2024. Co compromiso das partes á negociación de contía dos conceptos excluídos na revisión salarial, tanto no caso de novo Convenio Colectivo, como na prórroga do vixente. A firma deste Convenio Colectivo non exime dos atrasos que deriven das actualizacións salariais do Convenio Colectivo para o sector de Limpeza de Edifícios e Locais para a provincia de Lugo ata o 30 de xuño 2023.	Artigo 7.- Xornada Laboral. A xornada máxima será de 37,5 horas semanais de luns a venres de traballo efectivo. Con todo, tendo en conta as razóns de orde funcional e organizativa que vinculan a empresa coa principal, considérase como xornada común a desta para os traballadores/as que presten os seus servizos neste centro, asumindo como propios os horarios e xornada da empresa principal, cuxos excesos se considerarán como xornada extraordinaria, podendo compensarse con descansos ou mediante a retribución extraordinaria correspondente. No caso de que algún traballador ou traballadora non puidese, por razóns de mobilidade funcional ou por outras causas non imputables a el/ela, chegar a realizar a xornada anual común, non se lle poderá obrigar a completar a devandita xornada nin deducirse da súa nómina o importe das horas non traballadas. Pola contra, se algún traballador ou traballadora fose desprazado ou trasladado por necesidades de servizo, e logo dos trámites legais, a outro centro de traballo respectarase a xornada pactada neste Convenio. Este artigo terá vixencia en anos sucesivos. Para os traballadores/as que presten os seus servizos no centro de traballo de San Cibrao, recoñécese: Traballadores/as con xornada normal: Durante a xornada continuada e todos os venres laborais do ano, terán dereito a un descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 20 minutos. Traballadores/as suxeitos a réxime de traballo a quendas: Gozarán dun o descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 20 minutos. Estes dereitos de descanso non deben afectar o proceso produtivo. Artigo 8.- Tempo de Aseo. Todo o persoal ten dereito a 20 minutos á saída do traballo para lavarse ou ducharse e cambiarse. Na xornada partida enténdese que hai dúas saídas do traballo, e a persoa traballadora dispón a cada unha delas de 20 minutos para o aseo. Este tempo computa a todos os niveis como tempo de traballo efectivo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EL PROGRESO DE LUGO, SL Código 27000272011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 (BOP nº 125, 02/06/2023) Artigo 2.- Ámbito de Aplicación Temporal: O presente Convenio Colectivo entrará en vigor o día da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, con efectos desde o 01 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2023. Finalizado o período de vixencia pactado, o presente Convenio colectivo, entenderase prorrogado tacitamente de ano en ano, se non mediase denuncia por escrito de calquera das partes contratantes con dous meses, como mínimo, de antelación á data prevista para a súa expiración. Excepcionalmente e mentres non entre en vigor un novo convenio manterase en vigor o presente convenio colectivo.	Incremento salarial 2023 indicado na folia estatística e calculado: 3% No Artigo 8.- Conceptos retributivos indica: SALARIO: a).- Salario ordinario e fixo: Enténdese por tal a totalidade de remuneracións que con tal carácter fixo e ordinario se perciben mensualmente, e vén constituído pola suma do Salario Base e o Plus Convenio, con independencia daqueles complementos de percepción conxuntural en razón ás condicións exteriores intrínsecas da función que se realice. b).- Salario base: É o que, formando parte do salario ordinario e fixo de cada traballador/a, será fixado por categorías segundo táboas anexas ao presente Convenio. Sobre el xirarán os complementos salariais seguintes: Antigüidade, nocturnidade e libre disposición. c).- Plus convenio: É aquel complemento non afecto a pluses, constituído con obxecto de que o salario ordinario e fixo de cada traballador/a alcance os mínimos pactados en Convenio para as diferentes categorías profesionais. É absorbible. Quedará reflectido segundo táboas anexas ao presente. d).- Para o ano 2023, establécese un transvase de 10 euros do Plus Convenio ao Salario Base, de tal forma que o primeiro se reducirá nesa suma e o segundo incrementarase en igual contía. COMPLEMENTOS PERSOAIS: a).- Antigüidade: Dous trienios ao 5% e quinquenios sucesivos ao 5%, calculados sobre o salario base e anos de servizo na Empresa. b).- Plus de titulación: Aboarase ao persoal de Redacción que, con categoría de redactor/-a ou superior, estea en posesión de titulación de xornalista debidamente homologada pola Administración Pública competente na materia, con respecto en todo caso aos dereitos adquiridos na materia. A súa contía será de 83,67 euros mensuais. c).- Plus Excepcional de Formación: Os traballadores/-as, coa categoría de Redactor/-a, Xefe/-a de Sección Redacción, ou Redactor/-a Xefe/-a, con titulación Universitaria distinta á de Xornalismo, ou equivalente, e que leven na Empresa máis de sete anos cun contrato indefinido, cobrarán un plus excepcional de formación por importe de 41,82 euros mensuais. COMPLEMENTOS DE POSTO DE TRABAJO: a).- Plus de libre disposición: Establécese en contía mínima do 35% sobre o salario base, e aplicarase aos traballadores/-as que, previo pacto coa Empresa, ademais do labor profesional específico que teñen asignado, estean a libre disposición da Dirección en todo momento para cubrir as necesidades do servizo de carácter eventual. Determinínase expresamente o seu carácter de non consolidable. O pacto de libre disposición quedará sen efecto previa denuncia por escrito por calquera de ambas as partes. b).- Complemento de nocturnidade: A retribución do traballo que legalmente teña a consideración de NOCTURNO establécese no 25% sobre o salario base. O seu carácter é de non consolidable. c).- Plus de rúa: Os/-as redactores/-as que habitual e diariamente realicen a súa xornada nas tarefas profesionais denominadas "de rúa" percibirán un plus de 125,48 euros/mes durante a vixencia do convenio. DÍAS FESTIVOS ABOABLES: Incremento do 50% segundo o seguinte módulo: Salario Mensual (Sal. Base, Antig., Nocturn., Plus Conv.) x 12 /360 = x + 50% ...	Artigo 4.- Xornada: A xornada laboral será de 36 horas semanais de luns a sábado con respecto en todo caso do descanso semanal de día e medio ininterrompido. Non obstante o anterior, para realizar o traballo en domingo todo o persoal que non renuncie a facelo expresamente e por escrito, comprométese a traballar os domingos, facendo as quendas que estableza a empresa, de forma que quede garantida a saída do xornal os luns. O persoal que traballe en domingo e non desexe seguir facéndoo unha vez finalizado este Convenio, deberá comunicalo con 60 días de antelación á finalización do Convenio. Respetaranse os contratos individuais que a empresa concerte ou puidese concertar, con obrigación por parte do traballador/-a para prestar traballo en domingo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
FCC MEDIO AMBIENTE, SAU - Servizos de limpeza de espazos públicos, recollida e transporte de residuos sólidos urbanos e xestión do punto limpo do Concello de Viveiro <i>Código 27001001012006</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2021-2025 (BOP nº 147, 28/06/2023) Artigo 2º Vixencia, duración e denuncia O presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir do 1º de xaneiro de 2021 e finalizará o 31 de decembro de 2025. Chegado o seu vencemento, entenderase tacitamente prorrogado de ano en ano, se non é denunciado cun mes de antelación como mínimo por calquera das partes, dando comunicación á outra parte. Ambas as partes comprométense a iniciar as negociacións do próximo convenio antes do 15 de febreiro de 2026, debendo estar constituída a comisión negociadora entre o 15 de xaneiro e o 15 de febreiro. No caso de que non se constituíse a comisión negociadora de conformidade co disposto neste parágrafo, manteranse como mínimo as condicións que rexan este artigo. Disposición Adicional En todo o non disposto neste Convenio e os seus anexos, estarase ao establecido no Convenio colectivo do sector de saneamento público, limpeza viaria, regas, recollida, tratamento e eliminación de residuos, limpeza e conservación de rede de sumidoiros; Estatuto dos Traballadores; Lei Orgánica de Liberdade Sindical e demais lexislación vixente nesta materia.	No Artigo 6º (Condicións Económicas) indica: As condicións económicas estrutúranse nos seguintes conceptos: Salario base; Antigüidade; Tóxico, Penoso e Perigoso; Nocturnidade; Asistencia; Especialización; Complemento e Transporte. O incremento salarial para os anos de vixencia do convenio será o seguinte: Ano 2021. Incremento 0% Ano 2022. Incremento 0% Ano 2023. Incremento 2% Ano 2024. Incremento 2% Ano 2025. Incremento 2% Prima de San Martín de Porres Establécese unha prima de San Martín de Porres que se percibirá a partir do ano 2022 coa nómina do mes de novembro e cuxa contía ascenderá a 300 euros lineais para cada traballador/a independentemente do seu salario e clasificación provisional. Esta cantidade permanecerá fixa e inalterable e non estará afectada polas revisións salariais pactadas. Os traballadores/as a tempo parcial, percibirán a parte proporcional da devandita cantidade en función da súa xornada.	Artigo 5º Xornada de Traballo A xornada será de 37 horas semanais distribuídas en seis días ou cinco días segundo corresponda en función dos días de prestación do servizo encomendado, distribuídas diariamente en seis horas trinta minutos, que inclúen 20 minutos diarios de descanso como tempo efectivo de traballo O horario de traballo será o seguinte: Servizo. - Quenda de mañá, de luns a domingo. 6.00 horas a 12.30 horas. Taller. - Quenda de mañá, de luns a sábado. 6:00 a 12:30. No momento que se poña en marcha a oficina de atención ao cidadán, establecerase un horario para a mesma. O persoal con dereito a subrogación a data 20 de xuño de 2022 que ocupa os postos fixos necesarios para a prestación permanente do servizo realizará ciclos de traballo de 4 semanas, traballando 6 días a primeira e segunda semana, 7 días a terceira semana e 3 a cuarta. Naqueles servizos que requiran a realización de traballos en domingos, para as novas contratacións de persoal, a xornada ordinaria poderá distribuírse de luns a domingo, cunha xornada de descanso semanal entre os devanditos días. Os días festivos e domingos, en que se precise realizar servizos, estes faranse con persoal voluntario do persoal e compensaranse cos importes indicados nas táboas salariais reflectidas no correspondente anexo. Estes conceptos serán obxecto de actualización nos mesmos termos que os conceptos salariais recollidos no artigo 6º. Con todo, o especificado no punto anterior, ao tratarse dun servizo público de inescusable realización, existe a obrigaón de prestar servizo en domingos e festivos, por tanto, no caso de non existir persoal voluntario nomearíanse correquendas obrigatorios de traballo co persoal afecto aos servizos de limpeza. Durante os anos sucesivos de vixencia, os horarios de traballo, os correquendas, os días de prestación de servizos e o calendario anual de traballo serán elaborados de común acordo entre o representante dos traballadores e a empresa no mes de decembro do ano anterior, seguindo o disposto no presente Convenio. Os días 24 e 31 de decembro, o persoal que traballe percibirá un complemento segundo o importe indicado en táboas salariais, por día de traballo. O horario para o persoal que desempeñe as súas funcións no punto limpo será o que determine o Excmo. Concello de Viveiro de luns a sábado en horario de mañá e dous días a definir con xornada de mañá e tarde. Descansarán un sábado ao mes, polo xeral o cuarto sábado de cada un deles.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
INDUSTRIAS PLÁSTICAS ARIAS, SL Código 27000902012003	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (BOP nº 248, 28/10/2023) Artigo 4.- ÁMBITO TEMPORAL A vixencia do presente Convenio estenderase desde o 1 de xaneiro de 2023 ao 31 de decembro de 2026, con independencia da data de publicación do mesmo no Boletín Oficial da Provincia, retrotraéndose os seus efectos ao 1 de xaneiro de 2023 conforme ao disposto no presente texto. Artigo 5.- DENUNCIA E PRÓRROGA Quedarán automaticamente denunciado o Convenio con tres meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual Convenio ata a entrada en vigor do seguinte, comprometéndose ambas as partes para facer os seus mellores esforzos para comezar a iniciar a negociación do próximo convenio no mes de setembro de 2026. DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA. LEXISLACIÓN SUPLETORIA En todo o non expresamente previsto no presente convenio colectivo, estarase ao disposto no estatuto dos traballadores, convenio Estatal da Industria Química e demais disposicións legais de aplicación. DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. CLÁUSULA DE ULTRAATIVIDADE DO CONVENIO Finalizada a vixencia deste Convenio Colectivo aplicarase a ultraactividade do mesmo de forma indefinida mentres non se publique outro convenio de empresa que os substitúa.	<i>Na folia estatística indican: "Reelabóranse as táboas salariais do convenio anterior, con incrementos lineais diferentes para os distintos grupos profesionais como consecuencia dos incrementos do SMI."</i> Artigo 14.- INCREMENTO SALARIAL Páctase, para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2023 ao 31 de decembro de 2026, un incremento sobre os salarios vixentes no ano 2022 segundo anexo de táboas salariais, integrándose o plus de transporte e o plus de convenio nun só concepto de salario base, mantendo o resto de condicións ad-personam íntegras. Artigo 15.- REVISIÓN SALARIAL Durante a vixencia do presente Convenio no caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de cada exercicio, desde o ano 2024 ata o ano 2026 fose superior ao incremento porcentual acordado para cada ano, efectuarase unha revisión salarial no exceso deste garantindo unha diferenza dun 1% sobre o IPC final de cada ano, que terá efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro do mesmo.	Artigo 10.- XORNADA LABORAL A xornada laboral durante a vixencia do presente Convenio será de 40 horas semanais, equivalentes a 1.768 horas anuais de traballo efectivo, dispoñendo de 30 minutos para descanso, considerados traballo efectivo No caso dos días 24 e 31 de decembro, traballarase media xornada (de 7 am a 15 pm). A organización do traballo será como segue: - Produción: unha parte do persoal traballará o día 24 na súa quenda e o resto farao o día 31 (de 7 am a 15 pm). - Oficina e resto: traballarán en horario de mañá (de 8:30 a 13:30) unha parte do persoal o día 24 e o resto o día 31. Calendario laboral. - A empresa poderá distribuír a xornada de traballo efectiva establecida no presente Convenio durante o ano tanto en quendas rotativas diúrnas como xornada partida, previo calendario laboral anual pactado coa representación dos/as traballadores/as onde se recollerá o horario diario, xornadas de traballo, días de descanso, vacacións etc. Todo o persoal empregado será asignado a algunha das quendas abaixo indicadas. O horario de inicio das citadas quendas de será de 07:00 a 15:00 e de 15:00 a 23:00 horas respectivamente, á firma do presente convenio. Excepcionalmente en casos de picos de produción, poderase contratar a persoas en quenda rotativa ou de traballos de fin de semana, segundo as necesidades produtivas. Os/as traballadores/as adscritos á quenda de noite, traballarán de domingo a xoves en horario de 23:00 a 7 a.m.
REYMOGASA - Reparaciones y Montajes de Galicia, SA - Centro de traballo de San Cibrao (Lugo) Código 27000462011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 35, 11/02/2023) Artigo 3.- Ámbito temporal O presente Convenio subscríbese por TRES ANOS, con vixencia desde o día un de xaneiro de 2022 ata o trinta e un de decembro de 2024, salvo naqueles artigos nos que expresamente se sinala a súa entrada en vigor. Extinguido o prazo de vixencia entenderase denunciado polas partes na forma que establece a Lei. O Comité de Empresa presentará un anteproxecto a esta, dun novo Convenio, antes do día un de novembro de 2024 e a negociación do mesmo iniciárase non máis tarde do día un de febreiro do ano 2025. O remate da vixencia temporal do presente convenio, e en tanto non sexa substituído por un novo, quedará vixente en todo o seu contido. DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA: NORMATIVA COMPLEMENTARIA Para o non previsto neste convenio, rexerá o disposto na derogada ordenanza de traballo para a industria siderometalúrxica, Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais vixentes.	Artigo 32.- Incremento salarial Sobre todos os conceptos que integran as táboas salariais, salvo para aqueles para os que se estableza unha subida distinta aplicaranse os seguintes incrementos: - 2022: 6% sobre as táboas iniciais de 2022 - 2023: 2,5%, sobre as táboas finais de 2022 - 2024: 2,5%, sobre as táboas finais de 2023 Revisión salarial: Salvo para aqueles conceptos que teñan un incremento distinto ao indicado neste artigo, acórdase unha revisión: - Para o ano 2022 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2022 rexistre un incremento superior ao 6%. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 6% pactado - Para o ano 2023 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2023 rexistre un incremento superior ao 2,5%. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 2,5% pactado. - Para o ano 2024 establécese unha cláusula de revisión para o caso de que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2024 rexistre un incremento superior ao 2,5%. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes en que o IPC real supere o 2,5% pactado.	Artigo 7.- Xornada de traballo Para todos os anos de vixencia deste convenio, a duración máxima da xornada ordinaria efectiva de traballo será de 1.710 horas. No entanto, tendo en conta as razóns de orde funcional e organizativa que vinculan a empresa coa principal, considérase como xornada ordinaria a desta para os traballadores/as que presten os seus servizos neste centro, asumindo como propios os horarios e xornada da empresa principal, cuxos excesos consideraranse como xornada extraordinaria, podendo compensarse con descansos ou mediante a retribución extraordinaria correspondente. No suposto de que algún traballador ou traballadora non puidese, por razóns de mobilidade funcional ou por outras causas non imputables a el/ela, chegar a realizar a xornada anual ordinaria, non se lle poderá obrigá a completar a dita xornada nin deducirse da súa nómina o importe das horas non traballadas. Pola contra, se algún traballador ou traballadora fose desprazado ou trasladado por necesidades de servizo, e logo dos trámites legais, a outro centro de traballo respectarase a xornada de 1.710 horas pactada neste Convenio. Este artigo terá vixencia en anos sucesivos. Para os traballadores/as que presten os seus servizos no centro de traballo de San Cibrao, recoñécese: - Traballadores/as con xornada normal: Durante a xornada continuada e todos os venres laborais do ano, terán dereito a un descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 25 minutos. - Traballadores/as suxeitos a réxime de traballo a quendas: Gozarán dun o descanso intermedio retribuído para o bocadillo de 30 minutos.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
TÉCNICA DE ENVASES PESQUEROS, SA -TEPSA- Código 27000932012005	Convenio colectivo	CONVENIO 2022-2023 (BOP nº 166, 20/07/2023) Artigo 4: Ámbito temporal O presente convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. A súa duración será desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2023. Os efectos económicos serán retroactivos ao 1 de xaneiro 2022. A denuncia deste convenio poderá realizarse por calquera das partes con dous meses de antelación ao seu vencemento. A denuncia do convenio non significará modificación algunha no seu articulado, que se continuará aplicando ata a negociación do novo convenio.	Incremento salarial 2023 indicado na folia estatística: 1,80% Artigo 19. Salario Considerarase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores e traballadoras, en diñeiro ou en especie, pola prestación 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. Todas as cargas fiscais e de Seguridade Social a cargo do traballador ou traballadora, serán satisfeitas polo mesmo, sendo nulo todo pacto en contrario. Operará a compensación e absorción cando os salarios realmente aboados, no seu conxunto e en cómputo anual, sexan máis favorables para os traballadores e traballadoras que os fixados na orde normativa ou neste convenio. Artigo 20. Sistema retributivo Os salarios que rexerán para os diferentes grupos son os que se acompañan na táboa nº 1 anexa.	Artigo 26. Xornada Laboral A xornada laboral establécese en 40 horas semanais. Non excederá de 1.800 horas en cómputo anual. A xornada será partida ou a quendas. A xornada partida realizarase de luns a venres, a razón de 8 horas diarias. A xornada a quendas realizarase con xornada de 8 horas diarias. Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas. O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a nove diarias, salvo que por acordo entre a Dirección e os representantes dos traballadores e traballadoras se estableza outra distribución do tempo de traballo diario, respectando en todo caso o descanso entre xornadas. Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso-bocadillo durante a mesma. Este período de descanso considerarase tempo de traballo efectivo
VOTORANTIM CIMENTOS ESPAÑA, SA (antes CEMENTOS COSMOS, SA) Código 27000102011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2021-2024 (BOP nº 43, 22/02/2023) Art.3º-Vixencia e duración. Denuncia. O presente Convenio entrará en vigor o día da súa publicación no BOP, e a súa duración será ata o 31 de decembro de 2024, aínda que, os efectos económicos para o primeiro ano de vixencia se retrotraerán ao 1 de xaneiro de 2021. Para a denuncia do Convenio procederase cunha antelación de trinta días como mínimo antes do seu vencemento. A dita denuncia efectuarase por calquera das partes e por escrito. Este Convenio Colectivo quedará automaticamente prorrogado por sucesivos períodos de 1 ano, por tácita recondución, se ao termo do seu vencemento ningunha das partes o denuncia, para a súa rescisión ou revisión, con 30 días de antelación á finalización da súa vixencia.	Art. 27º-Incremento salarial. Subida e Revisión Salarial. Os salarios e revisión para o período de vixencia deste convenio son os seguintes: Ano 2021 1. Subida Salarial: As táboas salariais que constan nos anexos I, II e III inclúen a subida salarial correspondente ao período desde 01.01.2021 ata o 31.12.2021, e conteñen un incremento do 3% sobre os importes de 2020. Ano 2022 1. Subida Salarial: As táboas salariais que constan nos anexos I, II e III inclúen a subida salarial correspondente ao período desde 01.01.2022 ata o 31.12.2022, e conteñen un incremento do 3% sobre os importes de 2021. Ano 2023 1. Subida Salarial: As táboas salariais que constan nos anexos I, II e III incrementaranse sobre as vixentes a 31.12.2022 nun 1,5% con efectos 1 de xaneiro de 2023. 2. Revisión salarial: Garántese un incremento igual ao IPC a 31.12.2023, cun límite máximo de 3%. Ano 2024 1. Subida Salarial: As táboas salariais que constan nos anexos I, II e III incrementaranse sobre as vixentes a 31.12.2023 nun 1,5% con efectos 1 de xaneiro de 2024. 2. Revisión salarial: Garántese un incremento igual ao IPC a 31.12.2024, cun límite máximo de 3%. ACTUALIZACIÓN SALARIAL As táboas salariais vixentes a 31.12.2024, unha vez realizada a revisión salarial por IPC pactada para ese ano e que consta no apartado anterior, serán revisadas na porcentaxe equivalente ao 50% da diferenza entre o IPC real do período 31.12.2020 ao 31.12.2024 e o incremento real aplicado ao devandito período, cun tope máximo do 3%. Esta revisión, non terá efectos retroactivos, entrando en vigor o 1 de xaneiro de 2025. A antigüidade rexerase polo disposto no art. 32.	Art.18º-Xornada laboral. A xornada laboral, será de corenta horas semanais, en cómputo trimestral, incluíndo media hora de bocadillo para a xornada continuada. En cómputo anual, a xornada laboral ordinaria non debe exceder de 1.752 horas. O persoal de Oficina gozará da xornada intensiva no período de verán, cumprindo a xornada establecida no primeiro parágrafo deste artigo. O persoal de Quenda Central gozará da xornada Intensiva no período de verán, cumprindo a xornada establecida no primeiro parágrafo deste artigo a condición de que o forno non estea en marcha e as necesidades do servizo o permitan.

OURENSE - EMPRESA. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ADELANTA CORPORACIÓN, SA Código 32100192012018	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 100, 03/05/2023) Artigo 5. Ámbito temporal. Entrada en vigor O presente convenio colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2022 e permanecerá vixente ata o día 31 de decembro de 2024, con independencia da súa data de publicación no Boletín Oficial correspondente. Artigo 6. Denuncia e renovación do convenio colectivo Calquera das partes asinantes indicadas no artigo 1 poderá denunciar o presente convenio cunha antelación mínima de dous meses á data do seu vencemento. Para que a denuncia teña efecto, terá que facerse mediante unha comunicación escrita á outra parte, comunicación que terá que rexistrarse ante a autoridade laboral competente. O convenio colectivo prorrogarase de ano en ano, se non mediase ningunha denuncia expresa das partes. Unha vez transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acorde un novo convenio, estarase ao que dispón a lexislación laboral vixente.	No Anexo 1. Táboa salarial para os anos 2022, 2023 e 2024, recolle a mesma táboa para os tres anos. Artigo 25. Disposicións xerais sobre as retribucións. Estrutura salarial As retribucións do persoal están constituídas polo salario convenio e as pagas extraordinarias e, no seu caso, polos complementos vinculados ao posto de traballo que procedan. O denominado salario convenio será un para cada un dos grupos profesionais e constitúe a retribución mínima garantida. Concretamente, o salario convenio de cada grupo profesional é o que se establece no Anexo I (táboa salarial). Todo o persoal percibirá, en concepto de salario convenio, as cantidades que se recollen no devandito Anexo I. As persoas traballadoras que xerasen complemento persoal á data de entrada en vigor do presente convenio, continuarán percibíndoo en idénticas condicións ás que tiñan a 31 de decembro de 2021. Artigo 26- Bonus Desempeño As persoas traballadoras afectadas polo presente convenio terán a posibilidade de xeraren unha cantidade anual conforme o sistema denominado Bonus Desempeño. Para o seu cálculo, aplicárase un procedemento de avaliación do desempeño e do rendemento de traballo baseándose nos seguintes criterios: A avaliación do desempeño é unha ferramenta que permite medir o rendemento de cada persoa traballadora no seu posto de traballo. Cada profesional será avaliado, segundo o contido do seu posto de traballo, baseándose nas competencias, entendidas tales como o conxunto de habilidades, actitudes e aptitudes inherentes á persoa e observables a través de condutas necesarias para alcanzar o máximo desempeño no posto de traballo. O período de avaliación corresponderase cos últimos doce meses de prestación de servizos (ou período proporcional que corresponda). As competencias que serán avaliadas anualmente serán, sen carácter exhaustivo, as seguintes: I) Visión global da Empresa; II) Profesionalidade; III) Desenvolvemento de persoas; IV) Traballo en equipo/liderazgo; V) Organización e xestión de recursos; VI) Iniciativa; VII) Comunicación. En función do resultado da avaliación das competencias e a posición de cada persoa traballadora nas bandas salariais da empresa, obterase unha contía anual individualizada por cada persoa traballadora, que se denomina Bonus Desempeño. As bandas salariais que se utilizarán para calcular o Bonus Desempeño actualizaranse cada ano de vixencia de convenio, en función do IPC real, e ao terceiro ano revisaranse e actualizaranse baseándose nun estudo de benchmarking realizado por unha empresa independente. Para a obtención da contía correspondente ao Bonus Desempeño, teranse en conta os seguintes conceptos: salario convenio e, no seu caso, complemento persoal para o persoal que tivese dereito a el. Os parámetros de cálculo do sistema de avaliación do desempeño e do rendemento do traballo, así como as bandas salariais, seranlle comunicados á totalidade do persoal ao comezo de cada ano natural de vixencia do convenio. A contía que cada ano obteña cada persoa traballadora en concepto de Bonus Desempeño pasará a formar parte do complemento persoal citado no artigo 25 do presente convenio. En todo caso, a aplicación da matriz para o cálculo do incremento salarial non implicará, en ningún caso, a baixada de salario da persoa traballadora.	Artigo 11. Xornada e horario de traballo 1. A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será, en cómputo anual, de 1.800 horas. Con carácter xeral, a media diaria de xornada ordinaria para todo o persoal da empresa será de 8,5 horas de tempo efectivo de traballo, considerando unha pausa obrigatoria de luns a xoves de 30 minutos, que deberá efectuarse entre as 13.30 e as 15.30 horas. A xornada semanal ordinaria de traballo queda distribuída, con carácter xeral, do seguinte modo: - De luns a xoves: de 8.30 a 14.00 horas e de 15.30 a 18.30 horas. - Os venres: de 8.30 a 13.30 horas. 2. De acordo co que establece o artigo 37.2 do Estatuto dos traballadores, ningunha festa laboral será recuperable. As xornadas laborais dos días 24 e 31 de decembro non serán laborables nin recuperables. O día 5 de xaneiro, a prestación de servizos realizarase de forma continuada, equiparándose á xornada laboral dos venres. 3. Con carácter xeral, nos períodos comprendidos entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, ambos incluídos, e entre o 26 de decembro e 4 de xaneiro, ambos incluídos, o persoal poderá gozar de xornada intensiva que comprenderá unha xornada continuada distribuída do seguinte modo: - De luns a xoves: de 8.00 a 15.00 horas. - Os venres: de 8.00 a 14.00 horas. A concorrencia de necesidades puntuais organizativas e produtivas poderá limitar nalgún departamento e en determinados días o gozo da xornada intensiva descrita neste artigo. Con todo, a concorrencia destas necesidades deberá estar xustificada, en todo caso, polo responsable do Departamento e ser, así mesmo, visada pola Dirección da empresa. 4. A elección da persoa traballadora, poderase facer uso dunha flexibilidade horaria nas entradas ao traballo de 30 minutos con respecto ao horario ordinario. En todo caso, haberán de respectarse, por necesidades de servizo, as horas de presenza común obrigada que comprenderán desde as 9.00 horas ata as 13.30 horas, de luns a xoves, desde as 8.30 horas ata as 13.30 horas os venres. Será obrigatoria na xornada de luns a xoves unha pausa ou interrupción da xornada no tempo comprendido entre as 13.30 e as 15.30 horas, de 30 minutos de duración. Con independencia da aplicación da flexibilidade horaria descrita no presente apartado 4, o horario máximo de fin de actividade a partir da entrada en vigor do convenio será ás 18.30 horas, e o mínimo será ás 17.00 horas. En caso de necesidade do servizo (cobertura de actividade, desprazamento a instalacións, reunións, etc.) o horario elixido pola persoa traballadora na entrada ou saída por aplicación desta flexibilidade, pode ser modificado excepcionalmente pola empresa e mediando aviso previo coa maior antelación posible. 5. Nas xornadas de duración continuada que excedan de 6 horas, establecerase un tempo de descanso (bocadillo) de 15 minutos diarios. Este tempo terá a consideración de tempo de traballo efectivo. 6. En todo caso, respectaranse os descansos mínimos entre xornadas e o descanso semanal, conforme o que dispoña a lexislación laboral vixente en cada momento.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ADELANTA INGENIERÍA, SLU Código 32100182012018	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 101, 04/05/2023) Artigo 5. Ámbito temporal. Entrada en vigor O presente convenio colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2022 e estenderá a súa vixencia ata o día 31 de decembro de 2024, con independencia da súa data de publicación no boletín oficial correspondente. Artigo 6. Denuncia e renovación do convenio colectivo Calquera das partes asinantes indicadas no artigo 1 poderá denunciar o presente convenio cunha antelación mínima de dous meses á data do seu vencemento. Para que a denuncia teña efecto, terá que facerse mediante comunicación escrita á outra parte, comunicación que terá que rexistrarse ante a autoridade laboral competente. O convenio colectivo prorrogarase de ano en ano se non mediase denuncia expresa das partes. Unha vez transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acorde un novo convenio, estarase ao disposto na lexislación laboral vixente.	No Anexo 1. Táboa salarial para os anos 2022, 2023 e 2024, recolle a mesma táboa para os tres anos. Artigo 25. Disposicións xerais sobre as retribucións. Estrutura salarial As retribucións do persoal están constituídas polo salario convenio e as pagas extraordinarias e, no seu caso, polos complementos vinculados ao posto de traballo que procedan e que se describen nos artigos 26 e 27. O denominado salario convenio será un para cada un dos grupos profesionais e constitúe a retribución mínima garantida. Concretamente, o salario convenio de cada grupo profesional, é o que se establece no anexo I (táboa salarial). Todo o persoal percibirá en concepto de salario convenio as cantidades que se recollen no devandito anexo I. As persoas traballadoras que xerasen o complemento persoal na data de entrada en vigor do presente convenio, continuarán percibíndoo en idénticas condicións ás que tiñan ao 31 de decembro de 2021. Artigo 28. Bonus desempeño As persoas traballadoras afectadas polo presente convenio terán a posibilidade de xerar unha cantidade anual conforme co sistema denominado bonus desempeño. Para o seu cálculo aplicárase un procedemento de avaliación do desempeño e do rendemento de traballo en base aos seguintes criterios: A avaliación do desempeño é unha ferramenta que permite medir o rendemento de cada persoa traballadora no seu posto de traballo. Cada profesional será avaliado, segundo o contido do seu posto de traballo, con base a competencias, entendidas tales como o conxunto de habilidades, actitudes e aptitudes inherentes á persoa e observables a través de condutas necesarias para alcanzar o máximo desempeño no posto de traballo. O período de avaliación corresponderase cos últimos doce meses de prestación de servizos (ou período proporcional que corresponda). As competencias que serán avaliadas anualmente serán, sen carácter exhaustivo, as seguintes: i) Visión global da empresa; ii) Profesionalidade; iii) Desenvolvemento de persoas; iv) Traballo en equipo/liderado; v) Organización e xestión de recursos; vi) Iniciativa; vii) Comunicación. En función do resultado da avaliación das competencias e a posición de cada persoa traballadora nas bandas salariais da empresa, obterase unha contía anual individualizada por cada persoa traballadora que se denomina bonus desempeño. As bandas salariais que se utilizarán para o cálculo do bonus desempeño, actualizaranse cada ano de vixencia de convenio en función do IPC real e ao terceiro ano revisaranse e actualizaranse con base a un estudo de benchmarking realizado por unha empresa independente. Para a obtención da contía correspondente ao bonus desempeño teranse en conta os seguintes conceptos: salario convenio e, no seu caso, complemento persoal para o persoal que tivese dereito ao mesmo. Os parámetros de cálculo do sistema de avaliación do desempeño e do rendemento do traballo, así como as bandas salariais serán comunicados á totalidade do persoal ao comezo de cada ano natural de vixencia do convenio. E a contía que cada ano obteña cada persoa traballadora en concepto de bonus desempeño pasará a formar parte do complemento persoal citado no artigo 25 do presente convenio. En todo caso, a aplicación da matriz para o cálculo do incremento salarial non implicará en ningún caso a baixada de salario da persoa traballadora.	Artigo 11. Xornada e horario de traballo 1. A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será, en cómputo anual, de 1.800 horas. Con carácter xeral, a media diaria de xornada ordinaria para todo o persoal da empresa será de 8,5 horas de tempo efectivo de traballo, considerando unha pausa obrigatoria de luns a xoves de 30 minutos que deberá efectuarse entre as 13.30 e as 15.30 horas. A xornada semanal ordinaria de traballo queda distribuída con carácter xeral do seguinte modo: - De luns a xoves: de 8.30 a 14.00 horas e de 15.30 a 18.30 horas. - Os venres: de 8.30 a 13.30 horas. 2. De acordo co establecido no artigo 37.2 do Estatuto dos traballadores, ningunha festa laboral será recuperable. As xornadas laborais dos días 24 e 31 de decembro non serán laborables nin recuperables. O día 5 de xaneiro a prestación de servizos realizarase de forma continuada, equiparándose á xornada laboral dos venres. 3. Con carácter xeral, nos períodos comprendidos entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, ambos inclusive, e entre o 26 de decembro e 4 de xaneiro, ambos incluídos, o persoal poderá gozar de xornada intensiva que comprenderá unha xornada continuada distribuída do seguinte modo: - De luns a xoves: de 8.00 a 15.00 horas. - Os venres: de 8.00 a 14.00 horas. A concorrencia de puntuais necesidades organizativas e produtivas poderá limitar nalgún departamento e en determinados días o disfrute da xornada intensiva descrita neste artigo. Con todo, a concorrencia destas necesidades deberá estar xustificada en todo caso polo responsable do departamento e ser así mesmo visada pola Dirección da empresa. No Departamento de Explotación, pola natureza dos postos de traballo e as necesidades de cobertura dos traballos de mantemento e de supervisión nas instalacións eólicas e hidráulicas que se realizan en período estival, tamén serán as necesidades organizativas e produtivas propias da actividade desenvolvida en cada caso as que determinarán as posibilidades de gozar da xornada intensiva descrita neste artigo. Tamén neste departamento a concorrencia destas necesidades deberá estar xustificada polo responsable e ser, así mesmo, visada pola Dirección da empresa. En calquera caso e co fin de garantir que a xornada intensiva poida gozarse polas persoas traballadoras do Departamento de Explotación durante os indicados períodos, configúrase pola empresa ao comezo de cada ano un calendario de reténs que terá carácter rotativo, de maneira que toda aquela persoa traballadora que nas datas (comprendidas entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, e entre o 26 de decembro e o 4 de xaneiro) nas que, conforme ao citado calendario, non lle corresponda realizar retén-garda, poderá gozar da xornada intensiva. No caso concreto de que non exista calendario de retén para este período establecerase un calendario rotativo entre as persoas traballadoras afectadas. 4. A elección da persoa traballadora, poderase facer uso dunha flexibilidade horaria nas entradas ao traballo de 30 minutos respecto ao horario ordinario. En todo caso haberán de respectarse, por necesidades de servizo, as horas de presenza común obrigada que comprenderán desde as 09.00 horas ata as 13.30 horas de luns a xoves e desde as 8.30 horas ata as 13.30 horas os venres, e sendo obrigatoria na xornada de luns a xoves unha pausa ou interrupción da xornada no tempo comprendido entre as 13.30 e as 15.30 horas de 30 minutos de duración. Con independencia da aplicación da flexibilidade horaria descrita no presente apartado 4, o horario máximo de fin de actividade a partir da entrada en vigor do convenio será as 18.30 horas, e o mínimo será ás 17.00 horas. En caso de necesidade do servizo (cobertura de actividade, desprazamento a instalacións, reunións, etc.) o horario elixido pola persoa traballadora na entrada ou saída por aplicación desta flexibilidade, pode ser modificado excepcionalmente pola empresa e mediando aviso previo coa maior antelación posible. 5. Nas xornadas de duración continuada que excedan de 6 horas, establecerase un tempo de descanso (bocadillo) de 15 minutos diarios. Este tempo terá a consideración de tempo de traballo efectivo. 6. En todo caso respectaranse os descansos mínimos entre xornadas e o descanso semanal, conforme dispoña a lexislación laboral vixente en cada momento.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CIMO, ENTIDADE PRESTADORA DE SERVICIOS Código 32000902012003	Revisión Salarial	CONVENIO 2001 (BOP nº 260, 13/11/2001) Revisión salarial 2023 no BOP nº 73, 29/03/2023 _ Corrección de erros no BOP nº 75, 31/03/2023 As revisións salariais anuais de 2002 a 2022 prorrogan o convenio do 2001. 3.- Vixencia e duración. O presente convenio comezará a rexer desde o día 1 de outubro de 2001 ata o 31 de decembro de 2001, renovándose automaticamente por período dun ano e así sucesivamente, salvo denuncia expresa dunha das partes, denuncia que terá que realizarse con polo menos dous meses de antelación á data do fin do período, mediante telegrama ou calquera outro modo que deixe constancia fidedigna, dirixido á outra parte, remitíndose copia á autoridade laboral competente.	Na acta de acordo da táboa salarial 2023 indican: Dunha parte, en nome de CIMO, o seu secretario xeral, Eduardo González Tombo. Doutra parte, en nome dos/as traballadores/as, a delegada de Persoal, Begoña González Tesouro. Ambas as partes reúnen, tal e como establece o artigo 14 do convenio colectivo da empresa, e constitúense en Comisión Negociadora do Convenio Colectivo da empresa CIMO, Entidade Prestadora de Servizos. O obxecto da reunión é aprobar a táboa salarial para o ano 2023; tras un debate acórdanse os importes para a presente anualidade. Xúntase a táboa á presente acta, a cal terá vixencia entre o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2023. Sen máis asuntos que tratar, péchase a sesión, ás 13.00 horas do 15 de febreiro de 2023. Asdo.: Eduardo González Tombo (34XXX71 T) Asdo.: Begoña González Tesouro (44XXX46-N) Anexo Táboa salarial do ano 2023 ...	4.- Xornada de traballo A xornada laboral será de 40 horas semanais. O horario de traballo establecerase en cada centro de traballo en función das necesidades dos programas e proxectos en curso e/ou das horas de apertura e peche das instalacións nas que se presten os servizos, sen prexuízo das modificacións puntuais que poidan sufrir en función das actividades para as que sexa requirido o traballador/a. Os cambios de horarios seranlles comunicados aos traballadores/as con antelación suficiente. Salvo por circunstancias obxectivas que o impidan, a xornada laboral durante os meses de xullo e agosto será de 35 horas semanais. 5.- Traballo nocturno Enténdese por horario nocturno o realizado entre as 22:00 e as 6:00 horas. No caso de que o desenvolvemento da actividade pola que fora contratado o empregado/a deba ou poida desenvolverse neste período, compensarase con períodos de descanso da mesma duración máis un 25% para gozar na semana posterior, sempre que o traballador/a non fora contratado para desenvolver o seu labor en horario nocturno. En todo caso, o empregador/a porá todos os medios ao seu alcance para que estes traballadores/as gocen en todo momento dun nivel de protección en materia de saúde e seguridade adaptado á natureza do seu traballo, incluíndo servizos de protección e prevención adecuados equivalentes aos dos restantes traballadores/as da organización. 6.- Festivos. O traballador/a que por causas de organización do traballo realice a súa actividade en domingo ou festivo, gozará en compensación dun día e medio de descanso que poderá gozar de mutuo acordo coa entidade na semana posterior ao festivo traballado. En ningún caso poderán compensarse economicamente. A cláusula anterior non se aplicará se o traballador/a fora contratado para desenvolver o labor en días festivos.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN OURENSE <i>Código 32000970012002</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023-2026 (BOP nº 263, 16/11/2023) Artigo 3. Ámbito temporal O presente convenio colectivo entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2023 e terá unha duración ata o 31 de decembro de 2026. O convenio poderá ser denunciado por calquera das partes dous meses antes da terminación da súa vixencia, comunicándoo por escrito á outra parte, por calquera medio que garanta a súa recepción. Se co prazo establecido no parágrafo anterior, o convenio non é denunciado por calquera das partes, prorrogarase tacitamente a súa vixencia por anos naturais. No prazo máximo dun mes a partir de que se reciba a comunicación, constituirase a comisión negociadora, debendo a parte receptora responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación. O convenio manterá a súa vixencia en tanto que non se asine outro que o substitúa.	Artigo 42. Revisión salarial Establécense as táboas salariais de aplicación para os anos 2023 a 2025 que figuran no anexo I. A comisión paritaria reunirse con anterioridade ao exercicio 2026 para acordar a posible suba salarial no dito exercicio. En caso de prórroga do convenio, igualmente reunirse a comisión paritaria para acordar as subas a aplicar de acordo á lexislación en cada momento. Excepcionalmente, as persoas que se xubilen entre a sinatura deste convenio e o 1 de xaneiro de 2025, recibirán unha gratificación extraordinaria que se cuantificará en cada caso, pola diferenza da cantidade percibida no momento da xubilación, e a que tivera percibido se as táboas se aplicaran integramente no exercicio 2023. Esta excepción non será aplicable ás persoas que se xubilen ou prexubilen con posterioridade ao 1 de xaneiro de 2025 e extinguirase coa denuncia do presente convenio.	Artigo 23. Xornada e horarios A xornada máxima anual será de 1.660 horas de traballo efectivo, cun promedio de 39 horas semanais en cómputo anual. Non obstante ao anterior, os/as traballadores/as de Cruz Roja Española en Ourense que teñen como dereito adquirido unha xornada semanal de 37 horas, cunha xornada efectiva anual de 1.600 horas de traballo efectivo, manterase en caso de verse interrompido o seu contrato durante un período non superior a 6 meses. A organización da xornada e horario de cada traballador/a deberá axustarse á que resulte necesaria para a axeitada prestación dos servizos segundo estableza a dirección. Isto implica que os distintos colectivos terán que axustarse aos réximes ou horarios de traballo que a dirección sinala en cada caso para unha mellor prestación dos servizos. Por necesidades do servizo, poderán realizarse outras xornadas laborais, que poderán contemplar traballo a quendas, con horarios irregulares ou en sábados domingos e/ou festivos. Para os servizos nos que, pola cobertura dos mesmos, ou os requisitos do proxecto, sexa necesario establecer unha xornada laboral de ata 40 horas, estas computaranse incrementando proporcionalmente o salario base dos/as traballadores/as afectados/as, informando diso ao Comité de Empresa. Polas características propias, nas oficinas comarcais e outros centros, estableceranse outros horarios específicos, incluíndo o traballo a quendas os 365 días do ano en caso necesario. Naqueles servizos en que sexa posible técnica e organizativamente, poderá realizarse xornada continuada con dúas tardes á semana obrigatorias, establecéndose quendas, de luns a xoves de forma que se garanta a atención a usuarios/as e queden cubertas as posibles demandas dos distintos programas. Para os traballadores/as cuxa xornada sexa de 37 horas, nos servizos en que sexa posible a realización de xornada continuada, será obrigatoria a realización dunha tarde á semana. Nas oficinas comarcais, cando sexa posible, dependendo das necesidades do servizo e da cobertura destes, poderanse realizar un máximo de 2 tardes á semana. O horario establecido para esta xornada continuada é de 8 a 15 horas, e no horario de tarde de 16 a 18 horas, de acordo ao anteriormente exposto, coa flexibilidade horaria recollida no seguinte artigo. Para o persoal con xornadas parciais inferiores a 25 horas semanais, non se realizará xornada partida, salvo que por necesidades do servizo e/ou organización da actividade sexa necesario. Procurarase adaptar o horario para poder compaxinalo con outras contratacións. Horario de verán: Establécese un horario de verán, que poderá realizarse para aqueles servizos nos que sexa posible técnica e organizativamente. Terá unha duración de 3 meses, do 15 de xuño ao 15 de setembro. A xornada para o dito período é a seguinte: - O persoal con xornada continua, realizará 1 tarde ao mes. Para o persoal a 39 horas que realiza 2 tardes á semana, realizará 1 tarde ao mes e incrementará 2 horas semanais o horario de mañá. - O persoal con outras xornadas para a atención a usuarios/as, así como o persoal de tempo parcial, continuará facendo a súa xornada habitual. Para unha equiparación de todo o persoal, o persoal a tempo completo que non poida realizar a xornada de verán por necesidades do servizo, poderá compensar 6 horas mensuais, de común acordo coa dirección, ou as horas proporcionais, descontando do cómputo as horas a compensar xeradas durante as vacacións gozadas no dito período. Unha vez aprobado o calendario de vacacións, elaborárase un cadro de quendas de tarde do horario de verán, que garantirán un mínimo de 2 persoas cada día na oficina provincial e que quede cuberta a atención nas oficinas comarcais da forma máis ampla posible. Xornadas especiais: Os días 24 e 31 de decembro terán consideración de días non laborais. Se coincidise en sábado ou domingo pasaría a gozarse o día anterior ou seguinte de forma que todos os programas e servizos queden cubertos debidamente. Os/as traballadores/as que por razón de servizo non o puideran gozar serán compensados por outro día antes do 15 de xaneiro do ano seguinte. Durante as festas patronais da localidade do centro de traballo onde se preste o servizo, e sempre que sexa posible, establecerase horario especial, retrasando 1 hora o horario de entrada ou ben adiantando 1 hora a saída. Para o persoal a tempo parcial, será o tempo proporcional que corresponda en relación á súa xornada respecto á xornada ordinaria. Establécese un descanso diario de 20 minutos computables como tempo efectivo de traballo sempre que a xornada diaria continuada sexa de polo menos seis horas. Os descansos que se efectúen durante a xornada para fumar serán computables no do tempo diario de descanso, debéndose recuperar o que supere do tempo establecido. Os/as traballadores/as que teñan unha xornada inferior ás seis horas poderán solicitar o desfrute do descanso de 20 minutos recuperándoo ao final da súa xornada diaria. Os/as traballadores/as poderán solicitar a modificación de xornada, en función das necesidades organizativas e produtivas, solicitudes que serán analizadas pola dirección de Cruz Roja Española en Ourense, unha vez oído o Comité de Empresa. Poderá negociarse a redución de xornada, a proposta dos/as traballadores/as, ata un máximo de 1/3 desta, sendo facultade da Dirección a decisión en cada caso. Isto levará aparelado o desconto proporcional do soldo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ECOURENSE UTE - Persoal adscrito ao Servizo de Limpeza Urbana, Recollida e Transporte de Residuos Sólidos Urbanos do Concello de Ourense <i>Código 32100021012011</i>	Revisión Salarial	CONVENIO 2020-2023 (BOP nº 41, 19/02/2022) Revisión salarial 2022 publicada no BOP nº 70, 26/03/2022 Revisión salarial 2023 publicada no BOP nº 150, 01/07/2023 Artigo 2. Vixencia e duración 1. Con independencia da data da súa publicación no BOP, este convenio entrará en vigor o día da súa sinatura polas partes con data de efectos económicos 1 de xaneiro de 2020, sendo a súa duración ata o 31 de decembro de 2023. 2. A UTE Ecourense, aboará os atrasos correspondentes desde a entrada en vigor do convenio. Artigo 3. Denuncia Este convenio quedará denunciado automaticamente dous meses antes da data do seu vencemento. Mentres as partes non asinen outro convenio que o substitúa, manteranse as condicións pactadas nel.	Na acta de acordo da revisión salarial 2023 indican: 2. Táboas salariais de 2023 Realízase a actualización das táboas salariais de aplicación para o ano 2023, de acordo co disposto no artigo 22 do convenio colectivo, unha vez coñecido o IPC real do 31 de decembro de 2022, que se sitúa no 5,7% e incrementado o 0,5% acordado. As ditas táboas serán de aplicación na nómina do próximo mes de febreiro. As táboas serán enviadas e rexistradas a través do programa REGCON, do Ministerio de Emprego, e autorízase expresamente, para este trámite, a Luís Suárez Zarcos. ... Artigo 22. Salario 1. O salario do persoal afecto a este convenio será o que para cada posto de traballo se establece nas táboas salariais anexas, que será ingresado pola empresa o último día hábil de cada mes, como data tope, a condición de que as condicións do cobro do canon municipal o permitan. 2. Para o ano 2020, o incremento salarial será o resultante de aplicar o IPC real a 31 de decembro de 2019 sobre todos os conceptos das táboas salariais de 2019. 3. Para o ano 2021, o incremento salarial será o resultante de incrementar nun 0,5% todos os conceptos das táboas salariais de 2020. 4. Para o ano 2022, o incremento salarial será o resultante de aplicar o IPC real a 31 de decembro de 2021 sobre todos os conceptos das táboas salariais de 2021. 3. Para o ano 2023, o incremento salarial será o resultante de aplicar o IPC real a 31 de decembro de 2022 incrementado nun 0,5%, sobre todos os conceptos das táboas salariais de 2022.	Artigo 8.- Xornada laboral: 1.- Establécese unha xornada de 38 horas semanais, prestadas de luns a sábados, cun descanso diario de 30 minutos. Descansaranse os sábados de forma alterna en todas as categorías do persoal operario, procurando que o que libre o sábado, libre tamén o domingo consecutivo. Será a empresa a encargada de realizar estes cuadrantes atendendo a que o seu goce sexa equitativo para todo o persoal. 2.- Establécese unha xornada laboral de 6 horas e 55 minutos por día laborable. 3.- Para o persoal operario, esta xornada distribuirase en tres quendas de traballo. As quendas de tarde e noite realizaranse con persoal voluntario. Se non se cubrisen con persoal voluntario será a empresa a que determine o persoal necesario para cubrir estas quendas. A empresa será a encargada de organizar o resto de quendas e servizos de acordo coas súas necesidades. 4.- Días 24 e 31 de decembro: Os días 24 e 31 de decembro serán considerados como festivos e non recuperables. 5.- Traballo en sábados, domingos e luns: para completar o persoal de traballo dos sábados, domingos e luns, contratarase persoal a tempo parcial. 6.- Non obstante o previsto nos parágrafos anteriores e debido ao carácter público do servizo que se presta nos puntos limpos, os operarios designados para realizarlo traballarán a xornada partida de luns a venres e a xornada continua os sábados, nos horarios que determine a empresa, aplicándose os descansos en sábados alternos referidos no parágrafo anterior; iso a expensas de que se negocie co concello un novo horario. 7.- O persoal administrativo manterá a xornada partida tal como a realiza na actualidade, e só durante o período do 1 de maio a 31 de outubro, un administrativo ou un auxiliar administrativo, terán a xornada continua, establecendo a empresa entre os traballadores/as afectados as quendas e horarios do seu desfrute de forma equitativa. Os mecánicos/as manterán a xornada continua rotando semanalmente. 8.- Ao persoal que regrese de vacacións respectaráselle o sábado de descanso, na medida do posible, na quenda que estaba. 9.- A empresa comprométese a realizar e comunicar no taboleiro de anuncios os reténs o luns anterior á realización dos mesmos, sendo estes de carácter obrigatorio, excepto os motivados por forza maior, que haberán de ser xustificadas con antelación ou no menor prazo posible.
GRUPO TECNOGAP ATLÁNTICO, SL <i>Código 32100162012018</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2027 (BOP nº 45, 24/02/2023) Artigo 4. Ámbito temporal. Vixencia 1. O presente convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial. 2. A súa duración será de 5 anos, desde a súa publicación ata o 31 de decembro de 2027. 3. Unha vez concluída a duración pactada do presente convenio, é dicir 31 de decembro de 2027, este manterase en vigor en todo o seu articulado ata a firma do seguinte convenio. Artigo 6. Forma, prazo e procedemento de denuncia do convenio 1. A denuncia deste convenio poderá ser realizada por calquera das partes con dous meses de antelación ao seu vencemento. 2. A denuncia deste convenio non significará modificación ningunha no seu articulado, que se continuará aplicando ata a aprobación e publicación do novo convenio.	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística: 5% Artigo 9.2. Estrutura salarial e réxime retributivo 1. As retribucións do persoal comprendido neste convenio estarán constituídas polo salario base e os seguintes complementos: - Pagas extraordinarias. - Antigüidade. 2. O réxime retributivo salarial para todo o persoal afectado por este convenio será o establecido nas táboas salariais incluídas no Anexo. As táboas salariais cobren a totalidade do período de vixencia do convenio. 3. Pagas extraordinarias Establécense dúas pagas extraordinarias que se percibirán o 15 de xullo e 15 de decembro, a razón de 30 días de salario base. Estas pagas poderán ser rateadas mes a mes nas 12 mensualidades correspondentes. 4. Antigüidade Desde o 1 de xullo de 2018 recoñécese un complemento de antigüidade, constituído por unhas cantidades fixas segundo a táboa que se achega ao final deste capítulo, establecidas en función do grupo profesional e do tempo transcorrido desde o ingreso na empresa. Este complemento devindicárase a partir do día primeiro do mes en que se cumpran, segundo corresponda, tres anos, seis anos, once anos, ou dezaseis anos continuados de relación laboral prestando servizos efectivos no ámbito de aplicación deste convenio. A todas as persoas traballadoras incluídas dentro do ámbito de aplicación deste convenio recoñeceráselles a parte proporcional da antigüidade xa transcorrida ata a data de aplicación deste. Tamén se lles recoñecerán os tramos consolidados en anteriores convenios. Artigo 9.5. Cláusula de revisión As partes asinantes deste convenio consideran que durante a vixencia deste convenio colectivo non procede adoptar ningunha cláusula de revisión salarial, a salvo das táboas salariais previstas no anexo e acomodadas ás previsións legais.	Artigo 10.1. Xornada de traballo A xornada laboral máxima, será de 1.826 horas e 27 minutos anuais, é dicir, 40 horas de traballo efectivo semanais -8 horas de xornada-, manténdose o tempo de descanso (bocadillo) como tempo efectivo de traballo. O tempo de bocadillo estará limitado a 15 minutos diarios para a xornada continua.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
PERSIANAS ROMA, SLU Código 32001012012004	Convenio colectivo	CONVENIO 2022-2024 (BOP nº 141, 21/06/2023) Artigo 4. A duración deste convenio será de tres anos, que comezarán a rexer o día 1 de xaneiro de 2022 e finalizarán o día 31 de decembro de 2024. Artigo 5. Denuncia e prórroga O convenio negociarase novamente a primeira semana de decembro de 2024. A denuncia será sempre expresa e por escrito, e cunha antelación mínima dun mes á data do seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas, se é o caso.	Artigo 10. Salario base Comprende as retribucións que na xornada normal de traballo figuran na táboa salarial do anexo e que xa recolle o incremento pactado do 4%, con data de efectos desde o 1 de xaneiro de 2022. Para o ano 2023, realízase o incremento salarial dos traballadores e das traballadoras nun 4%, con efectos do día 1 de xaneiro de 2023. Para o ano 2024, a subida salarial será dun 2,5%, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2024.	Artigo 7. Xornada de traballo Unha vez atendida a crecente imprevisibilidade dos mercados que desaxustan os desexados equilibrios de oferta e demanda, a empresa poderá, tras un acordo previo entre a dirección e os RLPT, establecer una xornada irregular de traballo. Esta empresa no sector fabricación é unha empresa que funciona por campañas de produción. As demandas de produción inicianse en marzo/abril e esgótanse en agosto de cada ano. Por esta razón, con carácter xeral, a xornada de traballo máxima será de 40 horas semanais, excepto durante a campaña de fabricación estival, que aproximadamente comprende desde o mes de marzo/abril ata finais de agosto de cada ano. Durante este período de tempo o horario de traballo poderá exceder a duración máxima de corenta horas semanais que se compensarán con xornadas máis curtas durante o resto do ano, de setembro a xaneiro ambos inclusive. O número máximo de horas ao ano será de 1.784 horas. A empresa expoñerá no centro de traballo o calendario laboral pactado que deberá conter o horario de traballo diario, xornadas, días de descanso e festivos correspondentes, así como o pacto especial de distribución horaria en función das necesidades de produción.
UNIDAD DE VEHÍCULOS INDUSTRIALES, SA (UNVI, SA) Código 32000722011996	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 64, 18/03/2023) Artigo 3º. Duración, prórroga e denuncia A duración deste convenio será de tres anos, do 01/01/2023 ao 31/12/2025, e prorrogarase de ano en ano se non se denuncia con tres meses de antelación ao termo da súa vixencia, isto é, con tres meses de antelación ao 31 de decembro de 2025. A referida denuncia deberá facerse coa comunicación á que fai referencia o artigo 89 do Estatuto dos traballadores. O texto deste convenio será de obrigado cumprimento mentres non sexa substituído por outro que no seu día se negocie.	Artigo 9º. Salarios Os salarios reflíctense no anexo 1 deste convenio correspondente ás táboas salariais. Os salarios de 2023 serán os que resulten de aplicar aos vixentes o 31 de decembro do 2022, unha subida do 6,8%. Os salarios de 2024 serán os que resulten de aplicar aos vixentes o 31 de decembro do 2023 o IPC real do ano anterior (2023) + 1%, garántese un incremento do 4,5% no caso de que o IPC real do ano anterior (2023) + 1% sexa inferior ao 4,5%. Os salarios do 2025 serán os que resulten de aplicar aos vixentes o 31 de decembro do 2024 o IPC real do ano anterior (2024) + 1%. Aplicarase a dita subida proporcionalmente a todos os complementos existentes recollidos neste convenio.	Artigo 7º. Xornada de traballo A xornada de traballo será de 1.776 horas para os anos 2023, 2024 e 2025, distribuídas a través de 8 horas diarias de luns a venres. Os quince minutos de bocadillo, consideraranse como xornada efectiva de traballo. A dita xornada computarase de forma que, tanto ao comezo como ao final desta, o traballador/a se atope no seu posto de traballo. Poderanse practicar xornadas diferentes derivadas de contratos a tempo parcial. En caso de contratos a tempo parcial de duración indefinida, fíxase coma porcentaxe de horas complementarias cuxa realización poderá ser requirida pola empresa o 60% da xornada ordinaria especificada nos devanditos contratos. Con carácter xeral, o prazo para a comunicación dos días e o horario de realización das horas complementarias será dunha semana, sen prexuízo de eventuais circunstancias de forza maior ou extraordinarias de carácter urxente. Así mesmo, e en casos de forza maior, as partes asinantes deste convenio comprométese, co fin de evitar reducións de xornada, despedimentos ou regulacións de emprego a, de forma inmediata, tomar a decisión máis idónea e adecuada ás circunstancias do momento. Independentemente da xornada pactada, os traballadores/traballadoras comprométese a asistir a catro (4) horas de formación ao ano, fóra da xornada normal de traballo se así o require a empresa, durante os anos 2023, 2024 e 2025, que avisará previamente aos traballadores/as cunha semana de antelación. A empresa comprométese a facilitar o transporte aos empregados/as que así o requiran para asistir ás devanditas horas de formación, así como a aboar 3 € (tres euros) por xornada de asistencia. A fixación do horario de traballo e do calendario laboral será facultade da Dirección, a cal establecerá, con intervención do Comité de Empresa, o cadro horario e o calendario laboral para todo o ano.

PONTEVEDRA - EMPRESA. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
AGUA SANA, SL Código 36003822012005	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 (BOP nº 58, 23/03/2023) ARTIGO 2º.-VIXENCIA E DURACIÓN Este convenio entrará en vigor o día da súa firma, sen prexuízo do cal, as condicións económicas se aplicarán a partir do 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2023. Non obstante, permanecerá en vigor, ata a aprobación de convenio correspondente ao ano 2024. O presente convenio quedará automaticamente denunciado un mes antes de finalizar a súa vixencia, prazo a partir do cal ambas as partes se comprometen a iniciar a negociación dun novo convenio.	Incremento salarial 2023 indicado na acta de acordo e na folla estatística: 5% ARTIGO 5º.-SALARIOS Todo o persoal afectado polo presente convenio, percibirá as retribucións consignadas na táboa do Anexo I, incrementadas, se é o caso, coa antigüidade correspondente.	Xornada anual 2023 indicada na folla estatística: 1.825h ARTIGO 9º.-XORNADA DE TRABALLO A xornada de traballo na empresa comprendida neste convenio será de 40 horas efectivas á semana, en xornada partida, repartidas de luns a venres, en períodos de 8 horas. Sen prexuízo do persoal que teña encomendadas funcións de mantemento e limpeza da empresa, para os que a xornada semanal será de luns a sábado, os cales gozarán do incentivo recollido no artigo 8 do presente convenio, non podendo superar as 1.825 horas anuais durante o ano 2023. A empresa poderá establecer quendas de traballo, cando as necesidades de organización do traballo así o aconsellen, sen que isto supoña variación ningunha a retribución do persoal afectado. O comité de empresa participará no establecemento de horarios de quendas de traballo. Calquera cambio na composición das quendas debe ser coñecido polos interesados o último día laborable da semana anterior. Na organización das quendas terase en conta as circunstancias persoais de cada empregado/ empregada sempre que non deterioren a organización do traballo. O persoal de distribución e reparto, mentres estea adscrito a este servizo, será excluído da xornada normal, sempre que de común acordo coa empresa se fixen as compensacións económicas para posibles prolongacións de xornada e a súa función de distribución e venda. Teñen carácter destas compensacións económicas as primas de venda, incentivos, comisións, etc. que normalmente desfruta o persoal mencionado neste artigo.
ALIANZA FRANCESA DE VIGO Código 36002802011996	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 (BOP nº 209, 30/10/2023) Artigo 2º.- ÁMBITO TEMPORAL O presente convenio terá unha vixencia desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2023. Independentemente da duración e vixencia do convenio este seguirase aplicando ata a sinatura do novo convenio que o substitúa. A entrada en vigor deste convenio será o día da súa sinatura, agás as condicións económicas, que terán a súa vixencia a partir do 01 de xaneiro de 2023. Artigo 3º.- DENUNCIA DO CONVENIO. O presente convenio considérase automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia prevista no artigo anterior, sen necesidade de aviso previo ningún. As partes asinantes comprométense a constituír a Comisión Negociadora do novo Convenio Colectivo durante o mes de xaneiro de 2024.	Artigo 45.- INCREMENTOS SALARIAIS E CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL. Cada ano renegociaranse todos os conceptos retributivos, incluídos pluses e axudas de custo. Estes veranse incrementados como mínimo nunha porcentaxe igual ao IPC real do ano anterior. Se ao remate do ano o IPC real fose superior ao do ano anterior, a Alianza Francesa de Vigo realizará unha revisión salarial, aboando a diferenza entre os incrementos antes do mes de marzo do ano seguinte. Os incrementos salariais faranse efectivos sempre que as condicións económicas o permitan en base ao peche do exercicio contable do ano anterior. DISPOSICIÓNS ADICIONAIS D.A. ÚNICA. No mes de xaneiro de 2024 realizarase unha reunión entre a Xunta Directiva e o persoal da Alianza Francesa de Vigo para negociar, en base á situación económica nese mes, un aumento salarial para todo o persoal.	Artigo 21º.- XORNADA DE TRABALLO O número de horas de traballo ao ano e a súa normal distribución semanal para cada unha das categorías afectadas por este Convenio son as que se especifican deseguido: Persoal docente: a) A xornada a tempo completo do persoal docente será de vinte e unha horas semanais lectivas, e as complementarias necesarias para a preparación das mesmas ata un máximo de 39 horas semanais. Se a contratación é a tempo parcial reduciranse proporcionalmente as horas lectivas e complementarias. b) Enténdese por actividade lectiva a clase, durante a cal a Profesora ou Profesor realizará a súa función docente, que consiste na explicación oral, realización de probas ou de exercicios escritos e preguntas aos alumnos. c) Entenderase por actividades complementarias todas aquelas que efectuadas dentro ou fóra da Alianza Francesa de Vigo teñan relación coa ensinanza, tales como o tempo de preparación das clases, o tempo libre que lle poida quedar ao profesor entre as clases por distribución do horario do centro, o de reunión de avaliación, correccións, titorías, entrevistas cos pais dos alumnos, biblioteca e outras análogas. Durante os recreos, o Profesorado estará a disposición do centro para efectuar a vixilancia dos alumnos nos mesmos. d) Para avaliación poderase dedicar un máximo de tres sábados, entendidos dentro da xornada laboral e distribuídos ao longo do curso escolar. Persoal non docente: - A xornada do persoal non docente será de 39 horas semanais distribuídas ao longo da semana, segundo as necesidades do centro. - Este persoal realizará quendas rotativas os venres de 10h e os sábados de 6h.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ALONARTI ENVASES, SAU - Centro de Porriño Código 36002992012001	Convenio colectivo	CONVENIO 2021-2023 (BOP nº 57, 22/03/2023) ART. 2º.- VIXENCIA: A vixencia deste convenio establécese desde o 1 de xaneiro de 2021 ata o 31 de decembro de 2023. Calquera que sexa a data do seu asinamento ou publicación no Boletín Oficial da provincia, os efectos económicos serán os que para cada exercicio se fixan no artigo 8º e 9º deste convenio. O convenio quedará denunciado automaticamente cunha antelación de tres meses respecto Á data do seu vencemento. As partes comprométese a iniciar a negociación dun novo convenio, unha vez denunciado, cunha antelación dun mes antes da finalización da súa vixencia. Prorrogándose a vixencia do actual convenio en todos os seus preceptos ata a entrada en vigor do que o substitúa	ART. 8º.- SALARIO: Ano 2021: Aplicarase un incremento do 2,5% sobre as táboas de 2020, contía incrementada que non xerará atrasos. Ano 2022: As táboas salariais, salario base e conceptos referidos a aquel, veranse incrementados nunha porcentaxe fixa do 2,5% aplicada esta porcentaxe sobre as táboas do ano 2021. As diferenzas salariais que se xeren entre o día 1 de xaneiro e a data de sinatura do convenio, aboaranse unha vez sexa publicado o convenio no Boletín Oficial correspondente. Ano 2023: Aplicarase un incremento do 2,5% sobre os salarios da táboa vixente a 31 de decembro de 2022, unha vez aplicada a revisión salarial. ART. 9º.- REVISIÓN SALARIAL: Establécese unha cláusula de garante salarial para o ano 2022 que, no caso de que ao fin deste ano 2022, a subida do IPC real (referencia que será coñecida unha vez publicada no primeiro mes do ano seguinte) superase o 2,5% segundo o parágrafo anterior, revisarase a subida, aplicando sobre o xa pactado a metade da diferenza, e dicir, o 50% da subida do IPC real na medida en que supere o incremento antes pactado. Marcándose un tope no aboamento da empresa do 3,25%. O exceso do 3,25% aplicarase nas táboas do ano 2023, se ben non xerará atrasos. Para 2023, unha subida do 2,5% en táboas que virán marcadas pola subida real do IPC para o ano 2022 segundo o reflectido arriba. E mantemento da cláusula de revisión salarial nos termos antes descritos.	ART. 5º.- XORNADA E VACACIÓNS: 5.1. SISTEMA ACTUAL A xornada anual será de 1.744 horas de traballo efectivo. A xornada diaria efectiva será de 8 horas. Para o persoal de oficinas e xornada partida, o calendario anual do convenio contemplará 1.760 horas, xerándose de forma extraordinaria un permiso de libre disposición de ata dous días (pola diferenza entre 1.760h. e 1.744h) que serán solicitados por cada traballador/a coa antelación suficiente para non afectar á organización de produción, mediante impreso que será entregado polo traballador/a ao seu Encargado/a ou Xefe/a. Aplicaranse en todo caso os seguintes criterios: 1º Non cadrarán máis de 2 Traballadores/as no mesmo día e quenda de traballo e sección. 2º No caso de coincidencia de solicitudes terá preferencia os máis antigos. 3º Non se poderán solicitar os dous días laborables de permiso consecutivos. Por cada día de libre disposición non utilizado, a Empresa liquidará un complemento de 130€ o 31 de xaneiro do ano seguinte ao do non desfrute. As vacacións anuais serán de 30 días naturais. O seu desfrute será de polo menos tres semanas (23 días) ininterrompidos preferentemente en Agosto ou época estival, e o resto dos días distribuirase preferentemente en semana santa, nadal e pontes. A Empresa comprométese a negociar co comité o calendario laboral de cada ano antes do 31 de decembro do ano anterior. Para o persoal de oficinas e xornada partida mantense desde o 1 de xullo a 31 de agosto o sistema de xornada actualmente vixente, en horario de luns a venres das 7:00 as 15:00 horas .
Aqualia Gestión Integral del Agua, SA y Fomento de Construcciones y Contratas, SA (Nigrán UTE) - Concesionaria do servizo municipal de abastecemento e saneamento de auga de Nigrán Código 36003883012001	Convenio colectivo	CONVENIO 2021-2023 (BOP nº 58, 23/03/2023) Artigo 3.- Ámbito temporal. Este convenio entrará en vigor o primeiro de xaneiro de 2021 independentemente da data da súa publicación. Terá unha vixencia de tres anos, que rematará o 31 de decembro do 2023. Artigo 4.- Denuncia. Ambas as partes consideran automaticamente denunciado este convenio ao final da súa vixencia, 31 de decembro de 2023, comprometéndose a iniciar a negociación do próximo convenio un mes antes da finalización da vixencia do actual, quedando vixente o presente convenio ata a sinatura dun novo que o substitúa. Artigo 31.- Lexislación subsidiaria. En todo o non recollido no presente convenio, rexerase polo disposto no VI Convenio colectivo estatal do ciclo integral da auga (2018-2022), publicado no Boletín Oficial do Estado do 3 de outubro de 2019, modificado no Boletín Oficial do Estado do 21 de xaneiro de 2021, sen supoñer ningún coste económico adicional ao pactado no presente convenio colectivo.	Incremento salarial 2023 calculado: 3% Artigo 6.- Salario Base. As retribucións en concepto de salario base para os anos de vixencia do acordo serán as establecidas nas táboas anexas ao presente convenio colectivo. Artigo 35.- Actualización económica táboas salariais As táboas salariais anexas terán carácter definitivo. Unha vez publicado o IPC estatal definitivo do ano 2023, se o IPC acumulado durante o período de vixencia do presente convenio (decembro 2020 a decembro 2023) é superior a actualización das táboas anexas durante a vixencia do convenio, a retribución fixa da táboa salarial actualizarase no 90% da diferenza, por grupo profesional e nivel, a efectos de servir de base para a táboa salarial do ano seguinte	Artigo 16.- Xornada de traballo. A xornada de traballo para toda a vixencia do convenio se distribuirá segundo o seguinte horario: - De luns a venres de 7,30h. a 15h. Os días de Noiteboa (24 de decembro) e Fin de ano (31 de decembro) serán días non laborables.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ATUNLO CAMBADOS, SLU Código 36104562012011	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2024 (BOP nº 171, 05/09/2023) ARTIGO 3.- VIXENCIA. O Convenio entrará en vigor o día do seu asinamento. Non obstante, os efectos salariais retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2023 e terá vixencia ata o 31 de decembro de 2024 e o conxunto do articulado manterá a súa vixencia mentres as partes non acorden modificalo. O remate da súa vixencia entenderase denunciado automaticamente, e manterase a súa vixencia ate que sexa substituído por un convenio do mesmo ámbito.	ARTIGO 16. SALARIO E INCREMENTO SALARIAL Será o establecido nas táboas salariais que se achegan.	ARTIGO 12.- XORNADA. Durante a vixencia deste Convenio a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo. 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 12 horas. A xornada será de luns a venres. A xornada máxima de traballo anual será de Ano 2023: 1.728 horas anuais Ano 2024: 1.728 horas anuais Considerarase tempo de traballo efectivo o destinado a limpeza da roupa de traballo que se debe realizar na planta (delantal impermeabilizado e botas ou zocos de traballo). A xornada anual para a quenda de fin de semana será a proporcional ás horas semanais de traballo. A distribución da xornada en cada sección será establecida pola empresa previa deliberación coa RLT. Para a aplicación da distribución irregular da xornada será preceptivo dispor do calendario laboral. A distribución da xornada poderá ser irregular ata un 10% en atención a razóns económicas, organizativas, técnicas ou produtivas, respectando sempre doce horas de descanso diario ininterrompido. A empresa, cando existan razóns organizativas ou produtivas, poderá utilizar a distribución irregular da xornada de luns a venres non podendo superar 9 horas de traballo efectivo, poñéndoo en coñecemento da RLT, e os/as traballadores/as de forma individual, cunha antelación mínima de 5 días, a circunstancia ou circunstancias que xustifiquen a devandita utilización, e un período temporal concreto. Non se poderá distribuír a xornada irregularmente a aqueles/as traballadores/as en situación de redución de xornada por garda legal, excedencias, xubilacións parciais, licencias retribuídas e lactación. A xornada irregular non poderá causar prexuízo económico as/os traballadores/as afectados, nin alterar os días de descanso individuais, permisos ou vacacións fixados no calendario laboral. Para que sexa de obrigado cumprimento, será suficiente e necesario que sexan utilizadas para atender emerxencias, períodos punta de produción ou prazos de entrega con marxees estritos cuxo incumprimento poda orixinar a perda dun cliente ou pedido.
ATUNLO O GROVE, SL [Antes FRIGORÍFICOS DEL GROVE, SL] Código 36104662012013	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 146, 31/07/2023) ARTIGO 3.- VIXENCIA. O Convenio entrará en vigor o día do seu asinamento. Non obstante, os efectos salariais retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2022 e terá vixencia ata o 31 de decembro de 2024 e o conxunto do articulado manterá a súa vixencia mentres as partes non acorden modificalo. O remate da súa vixencia entenderase denunciado automaticamente, e manterase a súa vixencia ate que sexa substituído por un convenio do mesmo ámbito.	ARTIGO 16. SALARIO E INCREMENTO SALARIAL Será o establecido nas táboas salariais que se achegan para 2022 (ANEXO II), 2023 e 2024 (ANEXO III).	No ARTIGO 12.- XORNADA indica: Durante a vixencia deste Convenio a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo. 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 12 horas. A xornada será de luns a venres. A xornada máxima de traballo anual será de: Ano 2022: 1.770 horas anuais Ano 2023: 1.728 horas anuais Ano 2024: 1.728 horas anuais Considerarase tempo de traballo efectivo o destinado a limpeza da roupa de traballo que se debe realizar na planta (mandil impermeabilizado e botas ou zocos de traballo). A distribución da xornada en cada sección será a que segue: ... Para a aplicación da distribución irregular da xornada será preceptivo dispor do calendario laboral. A distribución da xornada poderá ser irregular ata un 10% en atención a razóns económicas, organizativas, técnicas ou produtivas, respectando sempre doce horas de descanso diario ininterrompido. A empresa, cando existan razóns organizativas ou produtivas, poderá utilizar a distribución irregular da xornada de luns a venres non podendo superar 9 horas de traballo efectivo, poñéndoo en coñecemento da RLT e dos traballadores/as de forma individual, cunha antelación mínima de 5 días, a circunstancia ou circunstancias que xustifiquen a devandita utilización, e un período temporal concreto. Non se poderá distribuír a xornada irregularmente a aqueles/as traballadores/as en situación de redución de xornada por garda legal, persoal con adaptación da xornada por motivos de conciliación, excedencias, xubilacións parciais, licenzas retribuídas e lactación. A xornada irregular non poderá causar prexuízo económico as/os traballadores/as afectados, nin alterar os días de descanso individuais, permisos ou vacacións fixados no calendario laboral. Para que sexa de obrigado cumprimento, será suficiente e necesario que sexan utilizadas para atender emerxencias, períodos punta de produción ou prazos de entrega con marxes estritas cuxo incumprimento poida orixinar a perda dun/unha cliente ou pedido.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
AUTOBUSES DE PONTEVEDRA, SA Código 36002282011992	Revisión Salarial	CONVENIO 2016-2020 (BOP nº 120, 25/06/2019) Acordo da Comisión Negociadora sobre incrementos 2023 e 2024 e Táboas salariais 2023 no BOP nº 126, 30/06/2023 ARTIGO 3º.-VIXENCIA O presente Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2016 estendéndose ata o 31 de decembro de 2020. As partes asinantes do presente convenio acordan que este quedará automaticamente denunciado nos termos contemplados no art. 86 do Estatuto dos Traballadores, acordándose o inicio das negociacións para a súa renovación no ano 2021 e manténdose en vigor o texto e as táboas salariais do mesmo ata a firma do novo convenio.	Na acta de acordo da Comisión Negociadora sobre incrementos 2023 e 2024 e Táboas salariais 2023 publicada no BOP nº 126, 30/06/2023 indica: Despois de debater sobre o asunto, acordan trasladar ás táboas salariais do ano 2020 os incrementos acordados o 6 de maio do presente ano pola parte Empresarial e a parte Social na Sede do Consello Galego de Relacións Laborais ao amparo do procedemento establecido no Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) promovido no Sector de Transportes de Viaxeiros por estrada de Galicia (Expte AGA 51/23) en presenza do mediador designado D. Demetrio Fernández, e a Presidenta do Consello Galego de Relacións Laborais, Dª. Antía Sánchez Callejo. Acordos: 1.- Incremento Salarial para o ano 23: 8% desde o 1 de xaneiro do 23 e o 4,20% a aboar en decembro 23 cos atrasos correspondentes desde xaneiro do 23, en ambos os casos. Todo iso, incorpórase ás táboas salariais definitivas do ano 23. 2.- Incremento Salarial para o ano 24: IPC real do ano 23. 3.- Na nómina do mes de xuño/23, verase reflectido o incremento do 8% e aboaranse os atrasos de xaneiro a maio/23 e na nómina de decembro aboaranse os atrasos de xaneiro a decembro/23 do 4,2% restante. ...	ARTIGO 13º.-XORNADA DE TRABAJO A xornada anual ordinaria será de 1.816 horas de traballo efectivo. Cando a súa distribución supoña a superación das 40 horas semanais, o control e cómputo da xornada verificarase bimensualmente, en termos de media. Cando por razóns obxectivas sexa necesario, as partes negociarán outros sistemas do cómputo e control, respectando en todo caso o tempo máximo de xornada ordinaria anual mencionada anteriormente. Por outra banda, o traballador/a terá dereito, como mínimo a unha hora para realizar a comida do mediodía, no período comprendido entre as 12:30 e as 16:30 horas. Caso que por necesidades do servizo non fose posible realizar a comida nese período, o traballador/a terá dereito a unha axuda de custo adicional de 3,03 € para o ano 2019. A efectos de Xornada, será de aplicación o disposto no Real Decreto 1561/95 do 21 de setembro e demais normas específicas para o sector do transporte En canto ás horas de Presenza, estarase ao que dispón o R.D. 1561/95 do 21 de setembro.
BORGWARNER EMISSIONS SYSTEMS SPAIN, SL Código 36004502012009	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (BOP nº 246, 26/12/2023) Art.º 2º. Vixencia. O presente Convenio Colectivo terá unha vixencia de catro anos, entrando en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2023 e rematando o 31 de decembro de 2026. Art.º 3º. Prórroga e denuncia Quedará automaticamente denunciado, con 3 meses de antelación o seu vencemento, prorrogándose o actual Convenio na súa totalidade ata a entrada en vigor do seguinte. Ante a denuncia automática, a negociación do próximo convenio iniciárase obrigatoriamente dentro dos 3 meses seguintes á data de efectos da denuncia. Art.º 6º. Dereito Supletorio. O disposto neste convenio ten carácter prevalente sobre o establecido nos convenios de carácter supletorio do mesmo, tanto en canto á súa estrutura como en canto aos importes económicos establecidos. No non previsto no presente convenio de empresa, estarase ao disposto no de ámbito superior, naquelas materias reservadas ao devandito ámbito negocial, agás en todo aquilo de índole económica que xa quedou resolto polo presente convenio, sempre que estes se atopen en vigor. No non previsto nos devanditos acordos estarase á normativa xeral de aplicación.	Art.º 49º Salarios. Acórdase o seguinte incremento salarial para os diferentes anos de vixencia do convenio: · Ano 2023: Suba salarial do 5,7% · Ano 2024: Suba salarial do 3% · Ano 2025: Suba salarial do 3% · Ano 2026: Suba salarial do 3% Os incrementos serán sobre os conceptos do convenio colectivo detallados a continuación: Salario base, CPPC , CPC, Penosidade e Plus Transporte técnicos, e irán a táboas e serán consolidables. Así mesmo aboarase, en concepto PAGA, un 0,5% que se aplicará sobre os conceptos mencionados no parágrafo anterior. Trátase dunha cantidade non consolidable do importe bruto anual de cada ano de vixencia destes conceptos, cos valores actualizados cos incrementos pactados, e aboarase no mes de marzo de cada ano de vixencia, agás no ano 2023, que se aboará na nómina do mes de novembro do 2023. Por outra parte, aboarase, en concepto de bonus DIVOP unha cantidade de 350€ brutos anuais que non será consolidable; está suxeito á consecución do 15% do beneficio operacional antes de impostos. Aboarase no mes de setembro de cada ano. O do ano 2023 en setembro do 2024, o do ano 2024 en setembro do 2025, o do ano 2025 no mes de setembro do 2026 e o do ano 2026 en setembro do 2027. Respectaranse as condicións económicas derivadas das condicións persoais da persoa traballadora. Os incrementos salariais serán devindicados do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de cada ano natural durante a vixencia do Convenio. Art.º 50º. Revisión Salarial. Se ao 31 de decembro de cada ano de duración do presente convenio 2023, 2024, 2025 e 2026 o IPC real correspondente fose superior aos incrementos porcentuais pactados en táboas para os anos de vixencia, un 5,7% no 2023, un 3% no ano 2024, un 3% no ano 2025 e un 3% no ano 2026 realizarase, en concepto de atrasos, un pago con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro que abone a diferenza nunha soa vez na nómina do mes seguinte á publicación do dato do IPC oficial; así mesmo, actualizaranse as táboas, nos conceptos referidos no artigo 49.	Art.º 28º. Xornada de traballo. Para os anos 2023 e 2024 a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, equivalentes a 1.760 horas efectivas. Para os anos seguintes a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo , equivalentes a 1.752 horas efectivas. Os días 24 e 31 de decembro serán non laborais. A persoa traballadora para deberá atoparse en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo do seu centro de traballo, coa súa correspondente indumentaria, ao toque de sirena ou outro sistema establecido. A dita xornada normal será computada en consideración á iniciación da labor no posto de traballo e finalización deste, e non polo concepto de entrada e saída da Factoría. A fixación do horario de traballo será facultade da dirección, razoando o seu establecemento co comité de empresa ou cas persoas traballadoras, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumento de vendas, ou ben favoreza as necesidades estacionais da produción. A dirección da empresa distribuirá a xornada laboral de luns a venres con excepción da xornada prevista para a 4º quenda. A empresa comprométese a facer o posible por publicar os cuadrantes con catro semanas de antelación e as últimas modificacións que se produzan, con 15 días de antelación. A renovación da asignación á quenda de noite será renovable anualmente por escrito. Contéplase tamén a xornada partida de mañá e tarde para o resto das persoas traballadoras non incluídos nos supostos de xornadas anteriores. Calquera persoa traballadora que sexa convocada pola dirección para vir ao centro de traballo fóra da súa xornada laboral terá dereito a que se lle aboe a quilometraxe, a nocturnidade e todos os complementos. Os días de axuste de xornada serán, o 50% de desfrute individual e 50% de desfrute colectivo. No caso de que os días sexan impares redondearase á alza a favor dos días de desfrute colectivo, que se fixarán en calendario. O desfrute destes días de axuste de xornada de carácter individual require dun aviso previo cunha antelación mínima de 48 horas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
BOTAMAVI SERVICIOS GENERALES MARÍTIMOS, SL Código 36004562012010	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 (BOP nº 225, 22/11/2023) ART. 3º.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA. O presente Convenio terá unha duración de dous anos, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2023 e finalizando a súa vixencia o 31 de decembro de 2023. O presente Convenio prorrogarase de ano en ano, salvo denuncia de calquera das partes, formulada por escrito de forma expresa, cun mes de antelación á data de terminación da súa vixencia actual ou da de calquera das súas prórrogas. Unha vez denunciado por finalizar a vixencia pactada ou a de calquera das súas prórrogas, manterase vixente ata a firma dun novo Convenio.	ART. 24º.- INCREMENTOS SALARIAIS. Año 2023: Fíxase un incremento salarial sobre os conceptos de convenio vixentes durante 2022, do 4%.	ART. 17º.- XORNADA DE TRABAJO. A xornada laboral será de 1.800 horas de traballo efectivo en cómputo anual. As quendas de traballo establécense pola empresa, tendo en conta que os servizos teñen que estar cubertos as 24 horas do día. O abandono do posto de traballo durante a xornada laboral sexa cal for a quenda asignada, poderá ser sancionado pola Empresa de acordo coa gradación de faltas e sancións tipificadas no artigo 26 do presente Convenio fóra daquelas situacións imprevisibles sobrevidas por forza maior, previa comunicación ao persoal que deba efectuar a substitución e posterior xustificación. Establécese un horario para estas quendas que é desde as 8:00 ás 18:00 horas, cun intervalo de dúas horas para a comida. Desde as 18:00 horas en diante, en todo caso ata as 8:00 horas do día seguinte o servizo cubrirase polo cadro de persoal que en función da previsión de servizos en cada momento se considere permanecendo este localizado, para que nun prazo máximo de 30 minutos se incorporen ao posto de traballo asignado. Esa media hora de traslado contabilizarase como xornada traballada. O persoal que integra o servizo de garda fíxao a conveniencia a Empresa respectando os descansos.
BOTEROS AMARRADORES DE VIGO, SL - BOTAMAVI - Código 36003192011999	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 (BOP nº 209, 30/10/2023) Art. 3º.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA O presente Convenio terá unha duración dun ano, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2023 e finalizando a súa vixencia o 31 de decembro de 2023. O presente Convenio prorrogarase de ano en ano, salvo denuncia de calquera das partes, formulada por escrito de forma expresa, cun mes de antelación á data de terminación da súa vixencia actual ou da de calquera das súas prórrogas. Unha vez denunciado por finalizar a vixencia pactada ou a de calquera das súas prórrogas, manterase vixente ata a firma dun novo Convenio.	Art. 23º.- INCREMENTOS SALARIAIS Año 2023: Fíxase un incremento salarial sobre a táboa salarial de 2022, do 4% (táboa anexa). No suposto de que o IPC estatal a 31/12/2023 sexa superior ao 4%, levarase a cabo unha revisión dos conceptos de convenio do modo seguinte: aplicarase con carácter retroactivo a data 1/1/2023, un incremento pola diferenza entre o IPC rexistrado e o 4% xa incrementado sobre todos os conceptos de convenio, excepto o plus de actividade establecido no apartado c) do artigo 22. Durante o mes de xaneiro de 2024, e unha vez coñecido o IPC estatal, reunirse a Comisión paritaria do Convenio para os efectos de establecer a actualización das táboas salariais de 2023, no seu caso, de acordo co pactado no presente artigo.	Art. 16º.- XORNADA DE TRABAJO 1.- Dadas as especiais características e natureza do traballo para desenvolver, conforme ao disposto no Estatuto dos Traballadores, acórdase unha xornada anual ordinaria de 1.800 horas de traballo efectivo máximo que se distribuirán segundo o horario anual acordado cos traballadores. Igualmente, estarase ao disposto no RD 1561/1995, do 21 de setembro (BOE do 26 de setembro de 1995) sobre Xornadas Especiais, no seu artigo 15 e seguintes (subsección 5ª da Sección 4ª do Capítulo II), en concreto nos seus artigos 15 a 18bis que regulan as xornadas especiais do persoal que presta servizos en Traballos de Mar, conforme ao RD 285/2002, do 22 de marzo. As quendas de traballo serán establecidas pola Empresa, tendo en conta que o servizo debe estar cuberto as 24 horas do día e que o equipo mínimo para a prestación dun servizo de amarre/desamarre en ningún caso poderá ser inferior a catro operarios. Este número mínimo suficiente determínoa a Capitanía Marítima por razóns de seguridade marítima, adecuadas ao tráfico marítimo existente e á tipoloxía de manobra a realizar. O horario de traballo adecuarase ás condicións de tráfico portuario do Porto de Vigo, co obxectivo de optimizar a prestación do servizo. Este horario será consensuado en todo momento cos representantes dos traballadores. En todo caso, o establecemento de quendas de traballo nas actividades de amarre e desamarre, deberán respectar o establecido polo Prego de Prescricións do Servizo Portuario de Amarre e Desamarre no Porto de Vigo, vixente en cada momento. 2.- As horas de traballo serán presenciais desde as 8h ata as 14h. Durante o devandito horario o persoal estará integrada como mínimo por dous operarios de lancha e catro de terra. O resto dos traballadores/as que se atopen de garda ou retén deberán estar localizables, para que, en caso de necesidade do servizo, desde a recepción da chamada da empresa, se incorporen ao seu posto nas condicións de resposta esixidas nas prescricións particulares do servizo. 3.- Desde as 14h e ata as 8h do día seguinte, o servizo cubrirase cun operario/a de lancha e un operario/a de terra, excepto os días sábado, domingo e festivos que serán de 8h a 8h do seguinte; debendo estar o resto dos operarios/as localizables para acudir ao seu posto de traballo nas condicións de resposta esixidas nas prescricións particulares do servizo, se fose necesario para a realización dalgún servizo. 4.- Os postos de garda e as quendas de traballo terán carácter rotatorio segundo o seguinte esquema, dous días de traballo, dous días de descanso, tres días de traballo, dous días de descanso, dous días de traballo e tres días de descanso. Así, desta forma as quendas faranse do seguinte modo: Luns Martes Mércores Xoves Venres Sábado Domingo Traballo Traballo Descanso Descanso Traballo Traballo Traballo Luns Martes Mércores Xoves Venres Sábado Domingo Descanso Descanso Traballo Traballo Descanso Descanso Descanso 5.- O persoal que se atope de garda durante a noite non abandonará o servizo ata que comparezan fisicamente os integrantes do servizo diúrno, debendo comunicar á Dirección da empresa, no caso de que así suceda, a inasistencia da substitución ao traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
Campo de Golf Ría de Vigo e Club Deportivo Golf San Lorenzo <i>Código 36104702012013</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2014 - 2024 (BOP nº 145, 28/07/2023) ARTIGO 2. VIXENCIA E DENUNCIA O presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro de 2024. Os efectos económicos serán desde o 1 de xaneiro de 2022 con carácter retroactivo. Unha vez rematada a súa vixencia considerárase denunciado automaticamente e manterá todo o seu articulado mentres non se asine un novo que o substitúa. ARTIGO 23. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA En todo o non previsto no presente convenio estarase ao que se dispoña no Convenio Galego de Instalacións Deportivas e demais normas de xeral aplicación.	ARTIGO 13. RETRIBUCIÓN Os incrementos salariais serán os seguintes: - Ano 2022, incremento dun 3% sobre as táboas salariais do ano 2021. - Ano 2023, incremento dun 3% sobre as táboas salariais do ano 2022. - Ano 2024, incremento dun 4% sobre as táboas salariais do ano 2023. Na táboa salarial anexa (anexo I), sinálanse as retribucións correspondentes a cada categoría do persoal. As ditas retribucións serán consideradas como base de cálculo para todos os efectos.	ARTIGO 3. XORNADA DE TRABALLO Durante a vixencia deste Convenio a xornada laboral establecerase a razón de 1.702 horas anuais de traballo efectivo. O tempo de descanso durante a xornada considerárase tempo de traballo efectivo e será de 20 minutos. A persoa traballadora deberá atoparse en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo e coa súa correspondente indumentaria. A xornada normal será computada en consideración á iniciación da labor no posto de traballo e finalización desta, e non polo concepto de entrada e saída do campo. A fixación do horario de traballo é facultade da dirección da empresa, de acordo cos representantes das persoas traballadoras, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumento de vendas, ou ben favoreza as necesidades conxunturais de produción. En caso de desacordo aplicárase o disposto no Estatuto das Persoas Traballadoras. A xornada laboral normal distribuirase de luns a domingo, con dous días de descanso á semana. O horario de traballo nas distintas seccións do club, estenderase, con carácter xeral, desde as 06:00 horas da mañá, ata as 22:00 horas da noite de luns a venres e ata as 01:30 horas da madrugada os sábados exceptuando ao vixiante. Dentro destas horas desenvolverase a xornada legal de 39 horas semanais por persoa traballadora. Para ese efecto, e con referencia a cada unha das actividades que o club desenvolve, establécese o cadro horario específico para cada unha daquelas, que se acompaña ao presente Convenio como Anexo II.
CAR CONSULTING GROUP, SL <i>Código 36004512012009</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 (BOP nº 171, 05/09/2023) Artigo 2 º.DURACIÓN E VIXENCIA O presente Convenio terá unha duración dun ano desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2023, e os efectos económicos entrarán en vigor o 1 de xaneiro de 2023 e a súa aplicación será desde o día da súa firma. A denuncia do presente Convenio Colectivo será automática e as partes comprométense a constituír a Comisión Negociadora durante o último trimestre do ano 2023. E quedará prorrogado na súa integridade mentres non sexa substituído por outro do mesmo ámbito. Artigo 35 º.LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA En todo o non expresamente previsto neste Convenio estarase ao disposto nas disposicións legais vixentes, así como Regulamentos da C.E.E. e ETT.	Artigo 5 º.SOLDOS E SALARIOS Para o ano 2023 será o reflexado nas táboas anexas e aplicárase a partir do 1 de xaneiro do 2023, que supón un 5,5% para todas as categorías, máis 50€ a maiores para as categorías de Xefe Administración, Administrativo e Encargado (antes Xefe de Tráfico). O incremento salarial aboarase no prazo de tres meses desde a sinatura deste convenio, con independencia da súa publicación no BOP. Os salarios actuais dos/as traballadores/as non se verán diminuídos pola aplicación deste Convenio, actualizándose os salarios base de cada categoría, e aboándose todos os demais conceptos salariais recollidos neste Convenio, e de resultar superior o actualmente percibido, esa diferenza será aboada en concepto de complemento persoal, e sen que teñan dereito ao dito complemento outros/as traballadores/as aínda que fosen da mesma categoría ou realizasen as mesmas funcións.	Artigo 11 º. XORNADA LABORAL A xornada ordinaria de traballo será de 8 horas diarias e 40 horas semanais efectivas para todo o persoal, de acordo co Estatuto dos Traballadores. A xornada anual ordinaria será de 1.784 horas de traballo efectivo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CESPA, SA - Persoal adscrito aos servizos de recollida de residuos sólidos e limpeza viaria do Concello de Nigrán <i>Código 36002601011995</i>	Revisión Salarial	CONVENIO 2021 - 2023 (BOP nº 180, 17/09/2021) Táboas salariais 2022 publicadas no BOP nº 106, 03/06/2022 Táboas salariais 2023 publicadas no BOP nº 171, 05/09/2023 Artigo 2. DURACIÓN E VIXENCIA. A duración do Convenio será desde o 1 de xaneiro de 2021 ata o 31 de decembro de 2023. Non obstante, seguirase aplicando ata a sinatura do novo Convenio que a substitúa. Nese momento estarase ao disposto na lexislación vixente en materia de Negociación colectiva. O presente Convenio entrará en vigor ao día da súa sinatura, agás as condicións económicas que terán a súa vixencia a partires do 1 de xaneiro de 2021. Artigo 3. DENUNCIA. O presente Convenio considerarase automaticamente denunciado, unha vez terminada a vixencia prevista no artigo anterior, sen necesidade de aviso previo algún. Caso de non chegar a unha negociación, entendendo isto porque non haxa mesa negociadora constituída, despois de realizada a denuncia, o texto do Convenio quedará prorrogado, non así os conceptos salariais que aumentarán de acordo coa subida do IPC real. Disposicións finais Primeira: En todo o non regulado no presente convenio, estarase ao disposto no Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Regos, Recollida Tratamento e Eliminación de Residuos, Limpieza e Conservación de Rede de sumidoiros, así como no establecido no Estatuto dos Traballadores e demais lexislación laboral vixente.	No Artigo 12. COMPLEMENTOS SALARIAIS. indica: 1.6. INCREMENTOS SALARIAIS Os incrementos salariais segundo táboa anexa serán: · Ano 2021. O incremento dos conceptos salariais, agás o plus de transporte, é dun 0,75%. Adicionalmente, o salario base terá un incremento de 15 € ao mes, que se resta ao complemento de transporte. · Ano 2022. Todo os conceptos salariais, agás complemento de transporte, incrementaranse na porcentaxe dun 1%. Adicionalmente, o salario base terá un incremento de 30 € ao mes, que se resta ao complemento de transporte. · Ano 2023. Todo os conceptos salariais, agás complemento de transporte, incrementaranse na porcentaxe dun 1%. Adicionalmente, o salario base terá un incremento de 30 € ao mes, que se resta ao complemento de transporte. 1.7. CLAUSULA DE REVISIÓN SALARIAL Aplicarase unha revisión salarial para cada un dos anos de vixencia de convenio, quedando do seguinte xeito: Ano 2022. Se a 31 de decembro de 2021, o IPC real do dito ano superase o 0,75%, efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, elaborándose as táboas novas a 31 de xaneiro de 2022. Ano 2023. Se a 31 de decembro de 2022, o IPC real do dito ano superase o 1%, efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra elaborándose as táboas novas a 31 de xaneiro de 2023 Ano 2024. Se a 31 de decembro de 2023, o IPC real do dito ano superase o 1%, efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra elaborándose as táboas novas a 31 de xaneiro de 2024. No suposto que no momento que se dea a revisión salarial, de cada un dos anos, non se producira a subrogación do persoal por cambio de concesión, aboariase a diferenza no momento en que se fixese efectiva a dita subrogación. A diferenza salarial será aboada con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de cada un dos anos afectados pola revisión. Esta revisión salarial so será de aplicación cada un dos anos recollidos unha vez que se produza a efectividade de subrogación en base a nova adxudicación calquera que sexa a nova empresa.	Artigo 16. XORNADA DE TRABALLO. Establecese unha xornada anual: A xornada será de 251 días de traballo efectivo que corresponde a unha xornada diaria de 7 horas de traballo efectivo (incluídos 20 minutos para o tempo de descanso de 10:00 a 10:20 na quenda de día e de 02:00 a 02:20 na quenda de noite). Os días de descanso totais por operario/a serán de 48 días ano. Retribuiranse como efectivamente traballados. Esta diminución de xornada sofre a contratación do persoal necesario para cubrir os postos de traballo suficientes para compensar a dita diminución. Co fin de levar á práctica este descanso de forma equitativa para todo o persoal, establecerase un correquendas semanal. A xornada de traballo distribuirase de luns a sábado. Os días 24 e 31 de decembro e 5 de xaneiro, serán considerados como non laborais para o persoal indefinido. A Empresa poderá contratar de forma específica para as tarefas deses días para cubrir as necesidades particulares do servizo, ou destinar aos mesmos, persoal disposto voluntariamente. O descanso día 5 xaneiro comezará a ser efectivo no momento que se produza a subrogación efectiva empresarial coa nova adxudicación.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CITIC HIC GÁNDARA CENSA, SAU Código 36001912011990	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 (BOP nº 82, 28/04/2023) Artigo 3: Vixencia. O presente convenio colectivo estenderá a súa vixencia desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2023, con independencia da súa data de publicación no Boletín Oficial da provincia de Pontevedra. Artigo 4: Prórroga e denuncia. O presente Convenio quedará automaticamente denunciado con 3 meses de anticipación ao seu vencemento, prorrogándose ata a entrada en vigor do seguinte. Artigo 8: Ordenanza aplicable. Para evitar a lagoa legal que a falta dun Convenio Xeral do Metal puidese orixinar, acórdase que a Ordenanza de Traballo para a Industria Siderometalúrxica, aprobada por Orde do 29 de xullo de 1970 e que foi derogada por Orde do 17 de febreiro de 1988, siga sendo de aplicación naqueles aspectos non regulados polo presente Convenio.	Artigo 22: Xornais e soldos básicos. Para as respectivas categorías e niveis de cualificación para o ano 2023 establécense os xornais e soldos básicos que figuran na Táboa I. Do mesmo, establécense os seguintes incrementos para toda a duración do presente Convenio Colectivo: · O incremento salarial para o ano 2023, será o IPC (tomando como referencia o do pasado ano) máis o 0,3% sobre todos os conceptos salariais, é dicir, un 6%.	Artigo 31: Xornada de traballo. Salvo acordo diferente expreso e por escrito entre o traballador/a e o Representante legal da Empresa, a xornada de traballo será rotativa (alternando unha semana de mañá e outra de tarde) de luns a venres de acordo co seguinte horario: QUENDA DE MAÑÁ: de 06:30 horas a 14:15 horas de luns a venres. QUENDA DE TARDE: de 14:15 horas a 22:00 horas de luns a venres. O calendario laboral confeccionarase en reunión conxunta da Dirección e o Comité de Empresa no mes de decembro do ano anterior ao que haxa de aplicarse. Os días 24 e 31 de decembro traballarase soamente media xornada con independencia do Calendario Laboral que se pacte entre a Dirección e o Comité de Empresa. O Comité participará coa Empresa na distribución das dúas quendas equilibradas de acordo coas necesidades. A Empresa garante que dará o máximo de facilidades para o intercambio de quenda entre traballadores/as, cando estes o soliciten, mantendo o equilibrio. Quenda de fin de semana (4ª quenda): A cuarta quenda obrigatoria para os/as traballadores/as de incorporación posterior ao 30.11.05 que a Empresa decida destinar á devandita quenda. A cuarta quenda terá como días de xornadas non laborables os seguintes días festivos: O 1 e 6 de xaneiro, o 1 de maio, o 25 de xullo, e o 24, 25, e 31 de decembro. Estas xornadas festivas entenderanse como xornadas non laborables da 4ª quenda a condición de que as mesmas non coincidan en xornada laborable do mesmo, é dicir, en fins de semana, que serán laborables, a excepción do 1 e 6 de xaneiro, 1 de maio, 24, 25 e 31 de decembro que se respectarán sempre como días non laborables. Durante os vinte e catro primeiros meses na Empresa, o custo hora dos traballadores/as de nova incorporación será un 25% superior ao custo hora normal, sempre que estean asignados á 4ª quenda, o que implicará vir un día durante a semana como formación práctica en obra. A partir do vixésimo quinto mes na Empresa, cobrarán como os traballadores/as de ingreso anterior ao 30.11.2005. Poderá cambiarse de quenda, por parte da Empresa, cun preaviso de polo menos 15 días, procurándose que sexa máis se é posible. Se un traballador/a, aínda sendo contratado para a cuarta quenda, está asignado/a a outra quenda diferente, cobrará como os traballadores/as da quenda en que traballa. O persoal empregado de nova incorporación poderá ser contratado con horarios de xornada partida en función das necesidades da Empresa. A Empresa poderá chegar a acordos cos traballadores/as xa existentes para adaptar o seu horario ás necesidades da empresa, sempre que os devanditos acordos non supoñan ningunha discriminación. Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte, mediarán como mínimo 12 horas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CODISOIL, SA Código 36003712012003	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 246, 26/12/2023) Artigo 3.- Ámbito temporal. O presente Convenio, sexa cal fora a data da súa publicación, entrará en vigor con efectos desde o 1 de xaneiro de 2023 e finalizará a súa vixencia o día 31 de decembro do ano 2025. Artigo 4.- Prórroga e denuncia. O presente Convenio entenderase denunciado automaticamente á finalización do mesmo. Comprometéndose ambas as dúas partes á negociación dun novo no prazo de 30 días antes do remate do mesmo, mantendo a súa vixencia o articulado até a sinatura dun novo.	Artigo 20.- Revisión salarial. Os salarios negociados para o período de vixencia serán sometidos a unha revisión anual podéndose aplicar nos anos 2023 e 2024 un incremento adicional máximo do 0,5%, e no ano 2025 o incremento adicional máximo será dun 1,5%, con efecto do 1 de xaneiro do ano da revisión, naqueles casos nos que o IPC interanual fora superior á porcentaxe de incremento. As ditas porcentaxes serán no 2023 dun 5,00%, para o ano 2024 dun 3,50% e para o ano 2025 dun 3,00%.	Artigo 24.- Xornada ordinaria. A xornada de traballo para o persoal afectado por este Convenio será de 40 horas semanais de traballo efectivo de media e en cómputo anual de 1.778 horas. Artigo 25.- Tempo efectivo de traballo. Considérase como tempo de traballo efectivo aquel no que o traballador ou traballadora se atopa a disposición do empresario e no exercicio da súa actividade, realizando as funcións propias da condución do vehículo ou outros traballos durante o tempo de circulación dos mesmos, ou traballos auxiliares que se efectúen en relación co vehículo ou a súa carga tales como: 1. As avarías cando o condutor/a participe ou colabore nas reparacións. 2. Os tempos dedicados a encher. 3. Preparación e posta en marcha do vehículo. 4. Preparación ou liquidación de documentos para a viaxe. 5. Os tempos dedicados á carga e á descarga das mercadorías. 6. Servizo de garda en garaxe, talleres ou estacións. Artigo 26.- Tempo de presenza. Considerarase tempo de presenza aquel en que o traballador ou traballadora se atopa a disposición do empresario sen prestar traballo efectivo, como: 1. Por razóns de espera, estando a cargo do vehículo. 2. Expectativas cando se produzan no centro de traballo. 3. Servizos de garda. 4. Viaxes sen condución para a toma de servizo. 5. Desprazamento como viaxeiros/as para realización de traballos. 6. Avarías, onde non participa o condutor/a, fóra do centro de traballo. 7. Comidas en ruta ou outras semellantes. 8. Revisión de vehículos en talleres con necesaria presenza do condutor/a. 9. Tamén se inclúen nesta definición aqueles tempos da xornada nos que, por circunstancias alleas ao propio traballador/a ou á empresa, non se poida iniciar o traballo, ou se deba interromper por circunstancias non previstas no desenvolvemento ou execución dos labores necesarios para a súa conclusión, sempre que se continúe a disposición da empresa, agardando instrucións para o remate dos traballos encomendados. Artigo 28.- Traballo nocturno. Considérase traballo nocturno o definido para esta situación no artigo 36 do E.T., considerando o dito traballo o realizado entre as 22:00 horas e as 07:00 horas. Exceptúase desta consideración o traballo que pola súa propia natureza sexa nocturno, ou cando se teña acordado a compensación deste traballo por descansos.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
COMPONENTES DE VEHICULOS DE GALICIA, SA Código 36002392011992	Convenio colectivo	CONVENIO 2023-2025 (BOP nº 210, 31/10/2023) ART. 3.- VIXENCIA O presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir da firma do convenio, salvo nas materias específicas que así se establezan, e finalizará o 31 de decembro de 2025. Calquera das partes negociadoras poderá denunciar por escrito o presente convenio cunha antelación mínima de dous meses á data de expiración do mesmo. De non estar negociado o novo convenio, manteranse as cláusulas normativas do presente, e as partes obríganse reciprocamente a un período de negociación colectiva de 24 meses; se transcorridos os primeiros 18 meses destes 24 sen conseguir acordo, procederase de forma inmediata e conforme ao proceso de mediación do Acordo Galego de Solución Extraxudicial de conflitos colectivos de traballo.	ART. 24 Bis.- INCREMENTOS SALARIAIS Para os anos 2023, 2024 e 2025 páctanse os seguintes incrementos salariais consolidables: · Para o ano 2023 establécese un incremento lineal consolidable dun 2% sobre as táboas salariais de convenio para os grupos 1, 2, 3 e 4 e dun 2% calculado sobre as táboas salariais de convenio do Grupo Profesional 4 para os grupos profesionais 5, 6 e 7. · Para o ano 2024 establécese un incremento lineal consolidable dun 1,75% sobre as táboas salariais de convenio para os grupos 1, 2, 3 e 4 e dun 1,75% calculado sobre as táboas salariais de convenio do Grupo Profesional 4 para os grupos profesionais 5, 6 e 7. · Para o ano 2025 establécese un incremento lineal consolidable dun 1,75% sobre as táboas salariais de convenio para os grupos 1, 2, 3 e 4 e dun 1,75% calculado sobre as táboas salariais de convenio do Grupo Profesional 4 para os grupos profesionais 5, 6 e 7. ART. 24 Bis 2.- CLAÚSULA DE REVISIÓN SALARIAL Se a suma do IPC do período 2023-2025 fose superior ao 50% do total da subida pactada, consolidaríase o 50% da diferenza.	ART. 8.- XORNADA ANUAL 1.- A xornada ordinaria anual de traballo durante a vixencia do presente convenio será de 1.760 horas. 2.- Establécense como norma xeral catro calendarios laborais: a) De luns a venres. b) De martes a sábado, cunha compensación de 175 euros ao mes. c) De mércores a domingo, a razón de 8 horas diarias, cunha compensación de 350 euros ao mes. d) De sábado a mércores, a razón de 8 horas ao día, cunha compensación de 350 euros ao mes. e) Neste calendario os días de traballo serán os Sábados, Domingos, Festivos e outros, segundo calendario facilitado pola empresa, a razón de 8 horas ao día, ata completar o 50% da xornada laboral de 220 días ao ano (110 días ao ano), cunha compensación de 350 euros ao mes. Esta compensación do mesmo xeito que nos calendarios B, C e D non se aboa nas pagas extras. Para o persoal fixo ao 31 de decembro de 2012, a adscrición aos calendarios C e D farase nos termos estipulados no Pacto Colectivo do 28 de setembro de 1999, salvo pacto individual en contrario. A empresa expoñerá en lugar visible os calendarios laborais pactados a título orientador. En todo caso deberá respectarse a xornada ordinaria anual. No caso de que fose necesario modificar a asignación de calquera traballador/a a un calendario distinto ao que tivese asignado, a dirección da empresa, en aplicación da facultade de organización de que é titular, poderá establecer, unha adscrición distinta. A empresa deberá, en calquera caso, preavisar o devandito cambio cunha antelación mínima de 48 horas e respectar o descanso mínimo legal correspondente entre xornadas. As partes expresamente acordan que os devanditos cambios de calendario non terán a consideración legal de modificación substancial de condicións de traballo. Páctase a adscrición ás festas locais do Concello do Porriño no caso do calendario A.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONCELLO DA GUARDA - Acordo regulador persoal funcionario Código 36100112132023	Acordo regulador	ACORDO REGULADOR 19/04/2023 - 31/12/2025 (BOP nº 74, 18/04/2023) Artigo 4º.-Ámbito temporal, vixencia e denuncia. 1. O presente acordo regulador entrará en vigor o día seguinte da súa publicación, abarcando a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2025. Rematado o seu período de vixencia, o acordo entenderase prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes, ata que a entrada en vigor do novo acordo substitúa o anterior tras a oportuna negociación. 2. Ambas as partes conveñen que o acordo se considerará denunciado cando así se faga por escrito con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, co fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo acordo en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia. 3. Así mesmo, as partes conveñen que o contido normativo do acordo regulador manterá a súa vixencia en tanto que non sexa substituído por outro acordo regulador.	Cláusula Adicional Primeira. Durante o período de vixencia do presente acordo regulador, as retribucións establecidas nel experimentarán o incremento que determine, para cada exercicio, a Lei de orzamentos xerais do Estado e restante normativa de aplicación; todo elo sen prexuízo das adecuacións e revisións retributivas que, dentro dos límites legais fixados ao respecto, proceda realizar para garantir a adecuación destas ao contido e características dos postos de traballo, así como as que se deriven do grado de consecución dos obxectivos fixados e do resultado individual da súa aplicación. <i>Na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para 2023 publicada no BOE nº 308, 24/12/2022 indica:</i> <i>O Título III da Lei de Orzamentos Xerais do Estado rubricase como "Dos gastos de persoal", e estrutúrase en tres capítulos.</i> <i>No Capítulo I, tras definir o que constitúe o "sector público" para estes efectos, trata dos gastos do persoal coa previsión xeral de que no ano 2023, as retribucións do persoal ao servizo do sector público terán un incremento do 3,5 por cento coa seguinte desagregación:</i> <i>a) 2,5 por cento de incremento fixo e</i> <i>b) dúas cláusulas de revisión do 0,5 por cento cada unha. A primeira vinculada ao Índice de Prezos ao Consumo Harmonizado (IPCA) e a segunda ao Produto Interior Bruto (PIB) nominal.</i> <i>As ditas cláusulas de revisión aplicaranse da seguinte forma:</i> <i>a) Incremento vinculado ao IPCA. Se a suma do IPCA do ano 2022 e do IPCA adiantado do mes de setembro de 2023 fose superior ao 6 por cento, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i> <i>b) Incremento vinculado á evolución do PIB nominal no ano 2023. Se o incremento do PIB nominal igualase ou superase o estimado polo Goberno no cadro macroeconómico que acompaña á elaboración da presente lei de Orzamentos, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i>	No Artigo 19º.-Xornada laboral indica: 1.- Sen prexuízo do dereito á negociación colectiva, a duración da xornada de traballo no Concello da Guarda será a acordada pola Administración Estatal para as Entidades Locais. Neste cómputo de xornada incluíranse as horas de asistencia aos cursos de formación programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal para a capacitación e cualificación profesional ou para a adaptación a un novo posto de traballo e de asistencia obrigada, sempre que se realicen en horario laboral. 2.- A xornada ordinaria de traballo do Concello da Guarda realizarase, con carácter xeral e con independencia dos horarios específicos que se estableza nos servizos con especiais características, nas mañás de luns a venres de 09:00 horas a 14:30 horas de cada día. O tempo restante, ata completar a xornada mínima semanal, realizarase en horario flexible de luns a venres, ben en horario de mañá, entre as 07:30 e as 09:00 horas e entre as 14:30 e as 15:30 horas; ou ben, en horario de tarde, entre as 15:30 e as 18:00 horas. En función das necesidades do servizo e/ou peculiaridades de servizos concretos os calendarios laborais poderán establecer outros límites horarios máximos ou mínimos na parte flexible da xornada, que permitan completar o número de horas adicionais para alcanzar a duración total da xornada. Para a determinación da parte flexible da xornada, teranse en conta as preferencias do persoal, así como as necesidades e dispoñibilidades de cada un dos servizos, primando, en todo caso, a súa correcta cobertura e prestación. A flexibilidade de horario será comunicada por escrito ao Alcalde/esa ou Concelleiro/a en quen delegue. 3.- Horario de verán: durante o período establecido para cada ano pola administración do Estado, establecerase no Concello a mesma xornada intensiva de verán que se fixe nesa administración. 4.- En todo caso, nos supostos nos que, polas especias características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible esta distribución ordinaria da xornada, deberase garantir, en todo momento, o cumprimento dunha xornada equivalente, de tal xeito que a distribución concreta desta cumpra coa xornada mínima semanal referida. 5.- Dentro da xornada. a) Todo o persoal en réxime de xornada continuada gozará dunha pausa de trinta minutos na xornada, que se computará como de traballo efectivo. Este descanso non deberá afectar a prestación dos servizos. b) O persoal en réxime de xornada partida gozará de dúas pausas de 15 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, e no medio de cada unha delas respectivamente, computándose como de traballo efectivo. c) O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao remate da xornada diaria o traballador/a se atope no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para recoller, ordenar e gardar roupa, materiais e útiles de traballo. A mesma consideración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene. d) Para o persoal que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir do lugar de recollida ou reunión establecido ou centro de control tanto na entrada como na saída do traballo. e) Todo o persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompidos que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado e o domingo, sen prexuízo das particularidades fixadas, con carácter específico, nos horarios e xornadas dos servizos especiais, cuxas especiais características non permiten a súa adaptación aos criterios xerais vixentes en materia de xornada e horario de traballo. 6.- Gratificacións por traballos extraordinarios fóra da xornada laboral. ... 7.- Para a determinación da compensación correspondente, ben sexa en tempo libre ou, de ser o caso, en contías económicas, aplicaranse os seguintes criterios horarios: - Entenderase por traballo en período nocturno o efectuado entre as 10 da noite (22:00 horas) e as 6 da mañá (06:00 horas). - Entenderase por traballo en período festivo o realizado no tempo que medie entre as 22:00 horas da véspera e as 24:00 horas de cada domingo ou festivo. 8. Establecerase en circular de alcaldía o procedemento ao que deberá de axustarse a tramitación para a realización de servizos extraordinarios fóra da xornada laboral, tendo en conta o establecido no presente artigo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONCELLO DA GUARDA - Persoal laboral Código 36003412012001	Convenio colectivo	CONVENIO 20/04/2023 - 31/12/2025 (BOP nº 75, 19/04/2023) Artigo 4º.-Ámbito temporal, vixencia e denuncia. 1. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación, abarcando a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2025. Rematado o seu período de vixencia, o Convenio entenderase prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes, ata que a entrada en vigor do novo Convenio substitúa ao anterior trala oportuna negociación. 2. Ambas as partes conveñen que o Convenio se considerará denunciado cando así se faga por escrito e con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, co fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo Convenio en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia. 3. Así mesmo, as partes conveñen que o contido normativo do convenio colectivo manterá a súa vixencia en tanto en canto non sexa substituído por outro convenio colectivo.	Cláusula Adicional Primeira Durante o período de vixencia do presente Convenio, as retribucións establecidas no mesmo experimentarán o incremento que determine, para cada exercicio, a Lei de Orzamentos Xerais do Estado e restante normativa de aplicación; todo elo sen prexuízo das adecuacións e revisións retributivas que, dentro dos límites legais fixados ao respecto, proceda realizar para garantir a adecuación das mesmas ao contido e características dos postos de traballo, así como as que se deriven do grado de consecución dos obxectivos fixados e do resultado individual da súa aplicación. <i>Na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para 2023 publicada no BOE nº 308, 24/12/2022 indica:</i> <i>O Título III da Lei de Orzamentos Xerais do Estado rubricase como "Dos gastos de persoal", e estrutúrase en tres capítulos.</i> <i>No Capítulo I, tras definir o que constitúe o "sector público" para estes efectos, trata dos gastos do persoal coa previsión xeral de que no ano 2023, as retribucións do persoal ao servizo do sector público terán un incremento do 3,5 por cento coa seguinte desagregación:</i> <i>a) 2,5 por cento de incremento fixo e</i> <i>b) dúas cláusulas de revisión do 0,5 por cento cada unha. A primeira vinculada ao Índice de Prezos ao Consumo Harmonizado (IPCA) e a segunda ao Produto Interior Bruto (PIB) nominal.</i> <i>As ditas cláusulas de revisión aplicaranse da seguinte forma:</i> <i>a) Incremento vinculado ao IPCA. Se a suma do IPCA do ano 2022 e do IPCA adiantado do mes de setembro de 2023 fose superior ao 6 por cento, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i> <i>b) Incremento vinculado á evolución do PIB nominal no ano 2023. Se o incremento do PIB nominal igualase ou superase o estimado polo Goberno no cadro macroeconómico que acompaña á elaboración da presente lei de Orzamentos, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i>	Na Artigo 19º.-Xornada laboral indica: 1.- Sen prexuízo do dereito á negociación colectiva, a duración da xornada de traballo no Concello da Guarda será a acordada pola Administración Estatal para as Entidades Locais. Neste cómputo de xornada incluíranse as horas de asistencia aos cursos de formación programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal para a capacitación e cualificación profesional ou para a adaptación a un novo posto de traballo e de asistencia obrigada, sempre que se realicen en horario laboral. 2.- A xornada ordinaria de traballo do Concello da Guarda realizarase, con carácter xeral e con independencia dos horarios específicos que se estableza nos servizos con especiais características, nas mañás de luns a venres de 09:00 horas a 14:30 horas de cada día. O tempo restante, ata completar a xornada mínima semanal, realizarase en horario flexible de luns a venres, ben en horario de mañá, entre as 07:30 e as 09:00 horas e entre as 14:30 e as 15:30 horas; ou ben, en horario de tarde, entre as 15:30 e as 18:00 horas. En función das necesidades do servizo e/ou peculiaridades de servizos concretos os calendarios laborais poderán establecer outros límites horarios máximos ou mínimos na parte flexible da xornada, que permitan completar o número de horas adicionais para alcanzar a duración total da xornada. Para a determinación da parte flexible da xornada, teranse en conta as preferencias do persoal, así como as necesidades e dispoñibilidades de cada un dos servizos, primando, en todo caso, a súa correcta cobertura e prestación. A flexibilidade de horario será comunicada por escrito ao Alcalde/esa ou Concelleiro/a en quen delegue. 3.- Horario de verán: durante o período establecido para cada ano pola administración do Estado, establecerase no Concello a mesma xornada intensiva de verán que se fixe nesa administración. 4.- En todo caso, nos supostos nos que, polas especias características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible esta distribución ordinaria da xornada, deberase garantir, en todo momento, o cumprimento dunha xornada equivalente, de tal xeito que a distribución concreta desta cumpra coa xornada mínima semanal referida. 5.- Dentro da xornada: a) Todo o persoal en réxime de xornada continuada desfrutará dunha pausa de trinta minutos na xornada, que se computará como de traballo efectivo. Este descanso non deberá afectar á prestación dos servizos. b) O persoal en réxime de xornada partida desfrutará de dúas pausas de 15 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, e no medio de cada unha delas respectivamente, computándose como de traballo efectivo. c) O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao remate da xornada diaria, o traballador/a se atope no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para recoller, ordenar e gardar roupa, materiais e útiles de traballo. A mesma consideración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene. d) Para o persoal que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir do lugar de recollida ou reunión establecido ou centro de control tanto na entrada como na saída do traballo. e) Todo o persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompidos que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado e o domingo, sen prexuízo das particularidades fixadas, con carácter específico, nos horarios e xornadas dos servizos especiais, cuxas especiais características, non permiten a súa adaptación aos criterios xerais vixentes en materia de xornada e horario de traballo. 6.-Gratificacións por traballos extraordinarios fóra da xornada laboral. ... 7.- Para a determinación da compensación correspondente, ven sexa en tempo libre ou, de ser o caso, en contías económicas, aplicaranse os seguintes criterios horarios: - Entenderase por traballo en período nocturno, o efectuado entre as 10 da noite (22:00 horas.) e as 6 da mañá (06:00 horas). - Entenderase por traballo en período festivo, o realizado no tempo que medie entre as 22:00 horas da véspera e as 24:00 horas de cada domingo ou festivo. 8.- Establecerase en circular de alcaldía o procedemento ao que deberá de axustarse a tramitación para a realización de servizos extraordinarios fóra da xornada laboral, tendo en conta o establecido no presente artigo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONCELLO DE TOMIÑO - Acordo regulador persoal funcionario Código 36100032132013	Acordo regulador	ACORDO REGULADOR 2022 - 2024 (BOP nº 118, 20/06/2023) Artigo 3º.- Ámbito temporal, vixencia e denuncia. 1.- O presente Acordo regulador entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, abarcando o seu período de vixencia ata o 31 de decembro de 2024, período que, non obstante, entenderase prorrogado por anualidades de non existir denuncia dalgunha das partes ata a entrada en vigor do novo Acordo regulador que substitúa ao anterior, trala oportuna negociación. 2.- Ambas as partes conveñen que o Acordo regulador se considerará denunciado cando así se faga cun mes de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, a fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo Acordo Regulador en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia. Cláusula adicional Primeira. O presente Acordo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación oficial, con efectos do 1 de xaneiro de 2022, no que resulte máis favorable. Cláusula adicional Segunda. Poderá ser denunciado por calquera das partes, un mes antes da súa finalización de vixencia, marcada e acordada para o remate e seguirá vixente mentres non fose negociado outro. No caso de non ser denunciado por ningunha das partes, continuará vixente plenamente en todo o seu contido, e prorrogado por anos naturais, en tanto en canto non sexa negociado outro.	CLÁUSULAS FINAIS Primeira. Durante o período de vixencia do presente Acordo, as retribucións establecidas no mesmo experimentarán o incremento que determine, para cada exercicio, a Lei de Orzamentos Xerais do Estado e restante normativa de aplicación; todo elo sen prexuízo das adecuacións e revisións retributivas que, dentro dos límites legais fixados ao respecto, proceda realizar para garantir a adecuación das mesmas ao contido, e características dos postos de traballo, así como as que se deriven do grado de consecución dos obxectivos fixados e do resultado individual da súa aplicación. Artigo 42º. -Contía das retribucións 1. As retribucións básicas do persoal funcionario ao servizo do Concello devindicaranse, cada ano, na contía e coa periodicidade previstas na correspondente Lei de Orzamentos Xerais do Estado. 2. O complemento de destino dos traballadores/as do Concello devindicarase cada ano na contía e coa periodicidade previstas na correspondente Lei de orzamentos xerais do Estado, conforme ao nivel asignado a cada posto de traballo ou, no seu caso, ao grado persoal consolidado correspondente a cada traballador/a. O nivel correspondente a cada posto será o determinado pola Relación de Postos de Traballo, ou instrumento de ordenación de persoal similar, que estea vixente no Concello, e sexa aplicable ao persoal incluído no eido de aplicación do presente Acordo. 3. As contías do Complemento Específico determinaranse pola Relación de Postos de Traballo, ou instrumento de ordenación de persoal similar, que estea vixente no Concello, e sexa aplicable ao persoal incluído no eido de aplicación do presente Acordo. <i>Na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para 2023 publicada no BOE nº 308, 24/12/2022 indica:</i> <i>O Título III da Lei de Orzamentos Xerais do Estado rubricase como "Dos gastos de persoal", e estrutúrase en tres capítulos.</i> <i>No Capítulo I, tras definir o que constitúe o "sector público" para estes efectos, trata dos gastos do persoal coa previsión xeral de que no ano 2023, as retribucións do persoal ao servizo do sector público terán un incremento do 3,5 por cento coa seguinte desagregación:</i> <i>a) 2,5 por cento de incremento fixo e</i> <i>b) dúas cláusulas de revisión do 0,5 por cento cada unha. A primeira vinculada ao Índice de Prezos ao Consumo Harmonizado (IPCA) e a segunda ao Produto Interior Bruto (PIB) nominal.</i> <i>As ditas cláusulas de revisión aplicaranse da seguinte forma:</i> <i>a) Incremento vinculado ao IPCA. Se a suma do IPCA do ano 2022 e do IPCA adiantado do mes de setembro de 2023 fose superior ao 6 por cento, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i> <i>b) Incremento vinculado á evolución do PIB nominal no ano 2023. Se o incremento do PIB nominal igualase ou superase o estimado polo Goberno no cadro macroeconómico que acompaña á elaboración da presente lei de Orzamentos, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i>	Artigo 21º.- Xornada laboral a) Xornada laboral 1. A duración da xornada de traballo no Concello de Tomiño será a que, en cada momento, estea establecida para a Administración Xeral do Estado. Deste xeito, no momento de asinar o presente Acordo a xornada xeral de traballo do persoal ao servizo do Concello de Tomiño será de 35 horas semanais de traballo efectivo, de promedio, en cómputo anual, todo iso sen prexuízo das adecuacións e modificacións que, como consecuencia das previsións normativas que resulten de aplicación, en cada momento, nesta materia, sexa preciso realizar. Neste cómputo de xornada incluíranse as horas de asistencia aos cursos de formación programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal para a capacitación e cualificación profesional ou para a adaptación a un novo posto de traballo e de asistencia obrigada. 2. A xornada ordinaria de traballo do Concello de Tomiño realizarase, con carácter xeral e con independencia dos horarios específicos que se establezan nos servizos con especiais características, nas mañás de luns a venres, de 9:00 a 14:30h de cada día. O tempo restante, ata completar a xornada semanal de 35 horas, realizarase en horario flexible, entre as 7:00 e as 9:00h e entre as 14:30 e as 16:00h de luns a venres. En función das necesidades do servizo e/ou peculiaridades de servizos concretos se poderán establecer outros límites horarios máximos e mínimos que permitan completar o número de horas adicionais necesarias para alcanzar a duración total da xornada. Así mesmo, atendendo aos horarios de apertura ao público de determinadas oficinas e servizos públicos, poderán establecerse outros límites horarios para a presenza obrigada do persoal, especialmente naqueles servizos de urxencia e/ou seguridade pública. En todo caso, a ordenación da parte flexible da xornada deberá garantir a adecuación prestación dos servizos municipais, primando a súa correcta cobertura. Con carácter xeral, o horario de atención xeral ao público será de 9:00 a 14:00 horas de luns a venres, sen prexuízo dos servizos que polas súas especiais características teñan asignado outro horario de atención ao público. 3. Durante o período comprendido entre o 16 de xuño e o 15 de setembro, ambos inclusive, poderase establecer unha xornada intensiva de traballo, cunha redución dunha hora na xornada diaria de traballo. Así mesmo, por motivos de conciliación da vida familiar e laboral, os empregados e empregadas públicos con descendentes ou persoas suxeitas á súa tutela ou acollimento de ata 12 anos de idade, sempre que convivan co solicitante e dependan deste, estando ao seu cargo, poderán acollerse a esta modalidade de xornada intensiva desde o 1 de xuño e ata o 30 de setembro. Este dereito poderá exercerse tamén no ano en que o menor cumpra a idade de 12 anos. Esta redución de xornada quedará condicionada a que a prestación dos servizos quede debidamente garantida, polo que deberá adaptarse a esta circunstancia. En todo caso, ao respecto da dita redución horaria serán obxecto de aplicación os criterios de recuperación horaria que, de ser o caso, se fixen, cada ano, para o persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia. O persoal do Concello con redución de xornada disporá dunha redución proporcional durante este período. 4. Os criterios xerais que se veñen de sinalar aplicaranse sen prexuízo das modificacións ou flexibilidades horarias autorizadas en desenvolvemento das disposicións normativas vixentes ao respecto, e con independencia dos horarios específicos que se establezan nos servizos que, polas súas especiais características, non poidan adecuarse a esta regra xeral. En todo caso, nos supostos nos que, polas especiais características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible esta distribución ordinaria da xornada, deberase garantir, en todo momento, o cumprimento dunha xornada equivalente, de tal xeito que a distribución concreta da mesma cumpra coa xornada mínima semanal referida ou, no seu caso, co equivalente cómputo anual das 35 horas semanais. b) Tempo de traballo efectivo. Descansos 1. Durante a xornada laboral ordinaria dispoñerase dunha pausa de trinta minutos de descanso, computable como de traballo efectivo, sempre que a xornada sexa de seis ou máis horas continuadas. Este descanso non poderá afectar á prestación dos servizos e, con carácter xeral, deberá efectuarse entre as 10:00 e as 12:30 horas. O persoal en réxime de xornada partida, gozará de dúas pausas de 15 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, e no medio de cada unha delas respectivamente, computándose como de traballo efectivo. 2. Todo o persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompidos que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado e o domingo, sen prexuízo das particularidades fixadas, con carácter específico, nos horarios e xornadas dos servizos especiais, cuxas especiais características, non permiten a súa adaptación aos criterios xerais vixentes en materia de xornada e horario de traballo.. 3. Entre a finalización dunha xornada e o comezo da seguinte mediará, como mínimo, un período de 12 horas, salvo situacións excepcionais debidamente xustificadas. 4. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao remate da xornada diaria, o traballador/a se atope no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para recoller, ordenar e gardar roupa, materiais e útiles de traballo. O tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene terá a mesma consideración. 5. Para o persoal que desenvolve a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir da súa presenza no lugar de recollida ou reunión establecido ou no centro de control, tanto na entrada como na saída do traballo. 6. Todo o regulado no presente artigo debe entenderse sen prexuízo das particularidades fixadas, con carácter específico, nos horarios e xornadas dos servizos especiais, cuxas particulares características, non permiten a súa adaptación aos criterios vixentes, con carácter xeral e ordinario, en materia de xornada e horario de traballo. c) Tempos para a formación 1. O tempo de asistencia aos cursos de formación programados ou autorizados por distintos órganos ou servizos municipais para a capacitación profesional, para a adaptación a un novo posto de traballo ou para a promoción profesional, considerárase tempo de traballo para todos os efectos. 2. Así mesmo, para facilitar a formación profesional e o desenvolvemento persoal dos empregados públicos concederanse permisos para os seguintes supostos: a) Permisos retribuídos para concorrer a exames finais e probas de aptitude e avaliación para a obtención dun título académico ou profesional recoñecidos, durante os días da súa celebración. b) Permiso non retribuído, dunha duración máxima de tres meses, para a asistencia a cursos de perfeccionamento profesional non directamente relacionados coa función pública, sempre que a xestión do servizo e a organización do traballo o permitan. Os períodos de desfrute destes permisos non poderán acumularse a outros tipos de permisos e licenzas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONCELLO DE TOMIÑO - Persoal laboral Código 36003502012002	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 118, 20/06/2023) Artigo 3º.- Ámbito temporal, vixencia e denuncia. 1.- O presente Convenio colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, abarcando o seu período de vixencia ata o 31 de decembro de 2024, período que, non obstante, entenderase prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes, ata a entrada en vigor do novo Convenio colectivo que substitúa ao anterior, trala oportuna negociación. 2.- Ambas as partes conveñen que o Convenio colectivo se considerará denunciado cando así se faga con un mes de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga, a fin de iniciar as negociacións e deliberacións do novo Convenio colectivo en data non posterior a un mes contado a partir da data de denuncia. Cláusula adicional Primeira. O presente Convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación oficial, con efectos do 1 de xaneiro de 2022, no que resulte máis favorable. Cláusula adicional Segunda. Poderá ser denunciado por calquera das partes, un mes antes da súa finalización de vixencia, marcada e acordada por o remate, e seguirá vixente mentres non fose negociado outro. No caso de non ser denunciado por ningunha das partes, continuará vixente plenamente en todo o seu contido, e prorrogado por anos naturais, en tanto en canto non sexa negociado outro.	CLÁUSULA FINAIS Primeira. Durante o período de vixencia do presente Convenio, as retribucións establecidas no mesmo experimentarán o incremento que determine, para cada exercicio, a Lei de Orzamentos Xerais do Estado e restante normativa de aplicación; todo elo sen prexuízo das adecuacións e revisións retributivas que, dentro dos límites legais fixados ao respecto, proceda realizar para garantir a adecuación das mesmas ao contido, e características dos postos de traballo, así como as que se deriven do grado de consecución dos obxectivos fixados e do resultado individual da súa aplicación. Artigo 42º. -Contía das retribucións. 1. As retribucións básicas do persoal laboral ao servizo do Concello devindicaranse, cada ano, na contía e coa periodicidade previstas na correspondente Lei de Orzamentos Xerais do Estado. 2. O complemento de destino dos traballadores/as do Concello devindicarase cada ano na contía e coa periodicidade previstas na correspondente Lei de orzamentos xerais do Estado, conforme ao nivel asignado a cada posto de traballo ou, no seu caso, ao grado persoal consolidado correspondente a cada traballador/a. O nivel correspondente a cada posto será o determinado pola Relación de Postos de Traballo, ou instrumento de ordenación de persoal similar, que estea vixente no Concello, e sexa aplicable ao persoal incluído no eido de aplicación do presente Convenio. 3. As contías do Complemento Específico determinaranse pola Relación de Postos de Traballo, ou instrumento de ordenación de persoal similar, que estea vixente no Concello, e sexa aplicable ao persoal incluído no eido de aplicación do presente Convenio. <i>Na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para 2023 publicada no BOE nº 308, 24/12/2022 indica:</i> <i>O Título III da Lei de Orzamentos Xerais do Estado rubricase como "Dos gastos de persoal", e estrutúrase en tres capítulos.</i> <i>No Capítulo I, tras definir o que constitúe o "sector público" para estes efectos, trata dos gastos do persoal coa previsión xeral de que no ano 2023, as retribucións do persoal ao servizo do sector público terán un incremento do 3,5 por cento coa seguinte desagregación:</i> <i>a) 2,5 por cento de incremento fixo e</i> <i>b) dúas cláusulas de revisión do 0,5 por cento cada unha. A primeira vinculada ao Índice de Prezos ao Consumo Harmonizado (IPCA) e a segunda ao Produto Interior Bruto (PIB) nominal.</i> <i>As ditas cláusulas de revisión aplicaranse da seguinte forma:</i> <i>a) Incremento vinculado ao IPCA. Se a suma do IPCA do ano 2022 e do IPCA adiantado do mes de setembro de 2023 fose superior ao 6 por cento, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i> <i>b) Incremento vinculado á evolución do PIB nominal no ano 2023. Se o incremento do PIB nominal igualase ou superase o estimado polo Goberno no cadro macroeconómico que acompaña á elaboración da presente lei de Orzamentos, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i>	Artigo 21º.- Xornada laboral a) Xornada laboral 1. A duración da xornada de traballo no Concello de Tomiño será a que, en cada momento, estea establecida para a Administración Xeral do Estado. Deste xeito, no momento de asinar o presente Convenio a xornada xeral de traballo do persoal ao servizo do Concello de Tomiño será de 35 horas semanais de traballo efectivo, de promedio, en cómputo anual, todo iso sen prexuízo das adecuacións e modificacións que, como consecuencia das previsións normativas que resulten de aplicación, en cada momento, nesta materia, sexa preciso realizar. Neste cómputo de xornada incluíranse as horas de asistencia aos cursos de formación programados ou autorizados polo correspondente órgano municipal para a capacitación e cualificación profesional ou para a adaptación a un novo posto de traballo e de asistencia obrigada. 2. A xornada ordinaria de traballo do Concello de Tomiño realizarase, con carácter xeral e con independencia dos horarios específicos que se establezan nos servizos con especiais características, nas mañás de luns a venres, de 9:00 a 14:30h de cada día. O tempo restante, ata completar a xornada semanal de 35 horas, realizarase en horario flexible, entre as 7:00 e as 9:00h e entre as 14.30 e as 16:00h de luns a venres. En función das necesidades do servizo e/ou peculiaridades de servizos concretos se poderán establecer outros límites horarios máximos e mínimos que permitan completar o número de horas adicionais necesarias para alcanzar a duración total da xornada. Así mesmo, atendendo aos horarios de apertura ao público de determinadas oficinas e servizos públicos, poderán establecerse outros límites horarios para a presenza obrigada do persoal, especialmente naqueles servizos de urxencia e/ou seguridade pública. En todo caso, a ordenación da parte flexible da xornada deberá garantir a adecuada prestación dos servizos municipais, primando a súa correcta cobertura. Con carácter xeral, o horario de atención xeral ao público será de 9:00 a 14:00 horas de luns a venres, sen prexuízo dos servizos que polas súas especiais características teñan asignado outro horario de atención ao público. 3. Durante o período comprendido entre o 16 de xuño e o 15 de setembro, ambos inclusive, poderase establecer unha xornada intensiva de traballo, cunha redución dunha hora na xornada diaria de traballo. Así mesmo, por motivos de conciliación da vida familiar e laboral, os empregados e empregadas públicos con descendentes ou persoas suxeitas á súa tutela ou acollemento de ata 12 anos de idade, sempre que convivan co solicitante e dependan deste, estando ao seu cargo, poderán acollerse a esta modalidade de xornada intensiva desde o 1 de xuño e ata o 30 de setembro. Este dereito poderá exercerse tamén no ano en que o menor cumpira a idade de 12 anos. Esta redución de xornada quedará condicionada a que a prestación dos servizos quede debidamente garantida, polo que deberá adaptarse a esta circunstancia. En todo caso, ao respecto da dita redución horaria serán obxecto de aplicación os criterios de recuperación horaria que, de ser o caso, se fixen, cada ano, para o persoal ao servizo da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia. O persoal do Concello con redución de xornada disporá dunha redución proporcional durante este período. 4. Os criterios xerais que se veñen de sinalar aplicaranse sen prexuízo das modificacións ou flexibilidade horarias autorizadas en desenvolvemento das disposicións normativas vixentes ao respecto, e con independencia dos horarios específicos que se establezan nos servizos que, polas súas especiais características, non poidan adecuarse a esta regra xeral. En todo caso, nos supostos nos que, polas especiais características do servizo ou do posto de traballo, non sexa posible esta distribución ordinaria da xornada, deberase garantir, en todo momento, o cumprimento dunha xornada equivalente, de tal xeito que a distribución concreta da mesma cumpira coa xornada mínima semanal referida ou, no seu caso, co equivalente cómputo anual das 35 horas semanais. b) Tempo de traballo efectivo. Descansos 1. Durante a xornada laboral ordinaria dispoñerase dunha pausa de trinta minutos de descanso, computable como de traballo efectivo, sempre que a xornada sexa de seis ou máis horas continuadas. Este descanso non poderá afectar á prestación dos servizos e, con carácter xeral, deberá efectuarse entre as 10:00 e as 12:30 horas. O persoal en réxime de xornada partida, gozará de dúas pausas de 15 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, e no medio de cada unha delas respectivamente, computándose como de traballo efectivo. 2. Todo o persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompidos que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado e o domingo, sen prexuízo das particularidades fixadas, con carácter específico, nos horarios e xornadas dos servizos especiais, cuxas especiais características, non permiten a súa adaptación aos criterios xerais vixentes en materia de xornada e horario de traballo.. 3. Entre a finalización dunha xornada e o comezo da seguinte mediará, como mínimo, un período de 12 horas, salvo situacións excepcionais debidamente xustificadas. 4. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao remate da xornada diaria, o traballador/a se atope no seu posto de traballo, considerándose como traballo efectivo aquel que sexa imprescindible para recoller, ordenar e gardar roupa, materiais e útiles de traballo. O tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene terá a mesma consideración. 5. Para o persoal que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o cómputo da xornada normal de traballo comezará a partir da súa presenza no lugar de recollida ou reunión establecido ou no centro de control, tanto na entrada como na saída do traballo. 6. Todo o regulado no presente artigo debe entenderse sen prexuízo das particularidades fixadas, con carácter específico, nos horarios e xornadas dos servizos especiais, cuxas particulares características, non permiten a súa adaptación aos criterios vixentes, con carácter xeral e ordinario, en materia de xornada e horario de traballo. c) Tempos para a formación 1. O tempo de asistencia aos cursos de formación programados ou autorizados por distintos órganos ou servizos municipais para a capacitación profesional, para a adaptación a un novo posto de traballo ou para a promoción profesional, considerase tempo de traballo para todos os efectos. 2. Así mesmo, para facilitar a formación profesional e o desenvolvemento persoal dos empregados públicos concederanse permisos para os seguintes supostos: a) Permisos retribuídos para concorrer a exames finais e probas de aptitude e avaliación para a obtención dun título académico ou profesional recoñecidos, durante os días da súa celebración. b) Permiso non retribuído, dunha duración máxima de tres meses, para a asistencia a cursos de perfeccionamento profesional non directamente relacionados coa función pública, sempre que a xestión do servizo e a organización do traballo o permitan. Os períodos de desfrute destes permisos non poderán acumularse a outros tipos de permisos e licenzas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONSTRUCCIONES NAVALES P.FREIRE, SA Código 36000412011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 (BOP nº 93, 16/05/2023) ARTIGO 3º.- VIXENCIA E DURACIÓN As normas estipuladas no presente Convenio, salvo as excepcións previstas no mesmo, terán carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2023. O presente Convenio terá unha vixencia dun ano, desde o 1 de xaneiro de 2.023 ao 31 de decembro de 2.023 ARTIGO 4º.- PRÓRROGA Sen prexuízo da comunicación que para o efecto e por escrito deba cursar calquera das partes, o Convenio entenderase denunciado automaticamente no prazo dun mes antes da finalización da súa vixencia. Unha vez concluída a duración pactada, manterase en vigor todo o contido normativo do Convenio, ata tanto non se logre un novo acordo.	ARTIGO 14º.- RETRIBUCIÓN TOTAL A Retribución Total en función ao traballo realizado estará integrada por dous conceptos distintos: Retribución fixa e Retribución variable. ARTIGO 15º.- RETRIBUCIÓN FIXA As Retribucións fixas durante a vixencia deste Convenio estarán formadas polo Xornal ou Soldo de Convenio de acordo cos valores indicados na TÁBOA para o ano 2023 que figura anexa ao presente texto. Os Xornais ou Soldos establecidos, que figuran nos citados Anexos, substitúen a todas retribucións de carácter salarial ou extrasalarial que veña percibindo o persoal ata a entrada en vigor deste Convenio. Acórdase un incremento salarial do 3% con efectos retroactivos a 1/1/2023, revisable unha vez publicado o IPC real de decembro 2023. En calquera caso, o sumatorio de ambas as porcentaxes, isto é, o incremento do 3% a 1/1/2023 e o IPC real de decembro 2023, non será superior a un máximo do 7,5%, estando por tanto en todo caso topado o incremento salarial do 2023 a un máximo do 7,5%. ARTIGO 16º.- RETRIBUCIÓN VARIABLES Durante a vixencia deste Convenio, as TÁBOAS de valores da Prima de Producción para o persoal operario quedan establecidas segundo TÁBOAS anexas. O valor da Prima de Producción calcularase da seguinte maneira: Valor Hora Prima x Horas efectivas mensuais de traballo multiplicado polo coeficiente 2.0. Para o persoal de mes técnico/a e empregado/a sen prima directa de produción establécese o valor da Prima indirecta de Producción, segundo os anexos, multiplicado polo coeficiente 2.0. Esta Prima mensual incrementarase en proporción ás horas extras que cada empregado/a realice. A dita Prima quedará eliminada no momento en que se estableza un sistema de Prima directa á produtividade, de común acordo entre as partes. A cantidade que corresponda por este concepto será actualizada segundo o seguinte índice: practicarase un incremento salarial do 3% con efectos retroactivos a 1/1/2023, revisable unha vez publicado o IPC real de decembro 2023. En calquera caso, o sumatorio de ambas as porcentaxes, isto é, o incremento do 3% a 1/1/2023 e o IPC real de decembro 2023, non será superior a un máximo do 7,5%, estando por tanto en todo caso topado o incremento salarial do 2023 a un máximo do 7,5%.	ARTIGO 26º.- XORNADA. A xornada ordinaria de traballo de " CONSTRUCCIONES NAVALES P.FREIRE, SA", terá a consideración de continuada e será ata o 31 de decembro de 2023 a seguinte: - De LUNS a VENRES de 7 a 15 horas, cun descanso intermedio de 15 minutos computables como xornada de traballo. O descanso intermedio comezará e finalizará a toque de sirena e gozarse de 10,30 a 10,45 horas. - Os SÁBADOS, durante a vixencia do presente Convenio, non se traballará. - As horas extras efectuaranse a partir das 16,00 horas, de LUNS a VENRES, e os SÁBADOS pactarase entre ambas as partes o horario. En cadro Anexo ao presente Convenio establécese a distribución do Calendario Laboral Anual do ano 2023. A xornada de traballo efectiva en cómputo anual durante o ano 2023, será de 1.720 horas. O calendario laboral elaborárase antes do 1 de marzo de cada ano.
CORVUS BELLI, SL Código 36105162012018	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2025 (BOP nº 75, 19/04/2023) Artigo 4.- Ámbito de Aplicación Temporal. Este Convenio Colectivo terá unha vixencia de catro anos, entrando en vigor o 1 de xaneiro de 2022 e rematando o 31 de decembro de 2025. Artigo 5.- Denuncia. 5.1.- A denuncia deberá ser comunicada á outra parte por escrito cunha antelación mínima dun mes á súa expiración, remitindo copia desta á administración competente. 5.2. Ambas as partes acordan constituír a comisión negociadora no prazo máximo de 15 días desde a recepción da denuncia. O convenio denunciado permanecerá en vigor ata o acordo dun novo convenio. 5.3.- De non existir denuncia, o convenio prorrogarase tacitamente por anos naturais e nos seus propios termos.	Artigo 30.- Revisión salarial. 30.1.- En cumprimento do Real decreto lei 32/2021, do 28 de decembro, as actualizacións salariais anuais reflectirán, como mínimo, o incremento pactado no convenio sectorial de referencia para aqueles conceptos salariais que deban aplicarse. 30.2.- Unha vez que a empresa teña coñecemento do incremento aplicado no sector, procederase á actualización da táboa salarial de Corvus Belli e presentarase ao comité de empresa para a súa aprobación.	Artigo 9.- Xornada anual. A xornada laboral ordinaria será de 1.736 horas efectivas durante todos os anos de vixencia deste convenio. Estas xornadas entenderanse no cómputo anual do traballo de acordo co establecido nos puntos seguintes. Artigo 10.- Distribución. 10.1.- A xornada laboral será de 40 horas semanais, preferentemente de luns a venres. O descanso, de 15 minutos, computará como tempo efectivo de traballo. Tamén se considerará como tempo de traballo efectivo o que dedique, o persoal de produción, ao cambio de roupa ao comezo e ao final da xornada laboral. Na Área de Producción, motivado polas necesidades de rotación entre seccións, o tempo de descanso establécese segundo a seguinte pauta: - Quenda de mañá: de 10:45 a 11:00 h. - Quenda de tarde: de 18:15 a 18:30 h. 10.2.- O persoal que traballe a tempo parcial poderá gozar dos 15 minutos, considerados tempo efectivo de traballo, durante o descanso do xantar. Todo o tempo rexistrarase no sistema de fichaxe segundo as directrices definidas internamente. 10.3.- O persoal rexido por sistema de traballo a quendas poderá estar adscrito a algún dos seguintes horarios: - Quenda de mañá: de 7:00 a 15:00 h. - Quenda de tarde: de 14:00 a 22:00 h. 10.4.- Establécese a flexibilidade nos horarios semanais e diarios. A devandita flexibilidade non será de aplicación ao persoal rexido por sistemas de quendas que, necesariamente, deberán comezar e finalizar nun horario determinado. - Semanal: tendo en conta as 40 horas semanais, preferentemente de luns a venres, a persoa traballadora poderá realizar unha distribución irregular das 5 xornadas. Non poderá exceder de 10 horas de traballo ao día. - Diariamente: establécese unha flexibilidade horaria no horario de entrada de 4 horas, entre as 7:00 e as 11:00 horas da mañá. A hora de saída axustarase en función dos criterios de flexibilidade anteriores. En ambos os casos, a dita flexibilidade estará supeditada a que non afecte o desenvolvemento das responsabilidades.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN PONTEVEDRA Código 36105191012018	Convenio colectivo	CONVENIO 2020 - 2025 (BOP nº 74, 18/04/2023) Artigo 3.-Vixencia e denuncia do convenio A vixencia do presente convenio colectivo será desde o 1 de xaneiro de 2020 e terá unha duración de 6 anos, ata o 31 de decembro de 2025, con efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2022. Chegado o seu vencemento, o convenio prorrogarase de ano en ano se non media denuncia expresa das partes. O Convenio poderá ser denunciado por escrito por calquera das partes cunha antelación mínima de dous meses ao seu vencemento, comunicándoo á outra por calquera medio que garanta a súa recepción. No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación de denuncia, procederase a constituír a comisión negociadora, debendo a parte receptora responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación. Durante a negociación do novo Convenio, permanecerá vixente o Convenio Actual ata alcanzarse un novo acordo que o substitúa.	<i>Nota: Recolle o convenio un cadro coa Subida salarial en % durante a vixencia do convenio colectivo no que indica que o incremento salarial para todos os grupos no ano 2023 é o 3,50%</i> Artigo 35.- Retribucións Aos traballadores e traballadoras incluídas neste Convenio aplicaránelles as retribucións que lles correspondan en función do Grupo Profesional ao que pertencan, e dentro deste, ao nivel en que quede adscrito, todo iso de acordo ás táboas salariais pactadas no presente Convenio que figuran no anexo I. Os efectos económicos das táboas salariais deste convenio colectivo entrarán en vigor con data de 1 de xaneiro do 2022. En caso de prórroga do Convenio, no último trimestre de cada ano reunirse a Comisión Paritaria para establecer a revisión salarial do ano seguinte en función dos excedentes pola actividade ordinaria que obteña a Oficina Provincial de Cruz Roja Española na provincia Pontevedra no exercicio anterior e dentro da marxe establecida pola Comisión Nacional de Finanzas de Cruz Roja Española.	Artigo 24.-Xornada de traballo e descanso semanal A xornada máxima anual para o ano 2022 será de 1.750 horas, para o ano 2023 será de 1.739 horas e para o ano 2024 será de 1.728 horas, todas elas de traballo efectivo, cos descansos que establece a Lei. No ano 2025, a xornada anual será a que marque o convenio do sector de intervención social. A organización da xornada e horario de cada traballador/a deberá axustarse á que resulte necesaria para a adecuada prestación dos servizos. Iso implica que os distintos colectivos terán que axustarse aos réximes ou horarios de traballo que a Dirección sinale. Como regra xeral, o persoal gozará de catro tardes libres á semana; unha delas será a dos venres e as outras, previo axuste e adecuación dos horarios de forma que poida asegurarse o cumprimento da xornada semanal, e en todo caso, garantindo a cobertura do servizo. Con todo, ao anterior, este horario non será de aplicación naqueles centros ou postos de traballo nos que, atendéndose ás variedades e particularidades das distintas actividades desenvolvidas nos mesmos, deba fixarse unha distribución da xornada que garanta a cobertura das devanditas actividades e servizos. Con respecto ás Asembleas Comarcais/Locais e puntos de intervención, respectarase a xornada que viñan realizando para garantir o desenvolvemento das actividades planificadas. O horario establecido para os días que non se traballe pola tarde será de 08:00 a 15:00 horas. O horario establecido para os días en que se traballe pola tarde será de 08:00 a 15 horas e de 16:00 a 20:00 horas. A xornada do 15 de xuño ao 15 de setembro será intensiva de 08:00 a 15:00, para aqueles servizos nos que sexa posible técnica e organizativamente. Os traballadores/as poderán solicitar a modificación da súa xornada en función das necesidades organizativas e produtivas, solicitude que será analizada en detalle pola Dirección de Cruz Roja Española en Pontevedra, con aviso á representación dos traballadores. Poderase negociar unha redución da xornada, a proposta do traballador/a ata un máximo de 1/2 da mesma, co correspondente desconto proporcional do soldo, cando as necesidades do servizo o permitan.
DORNIER, SA - Persoal adscrito aos servizos de xestión de estacionamento regulado da cidade de Vigo Código 36002102011991	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2025 (BOP nº 129, 05/07/2023) Artigo 2.- Duración e vixencia O presente Convenio Colectivo terá unha duración de catro anos e estenderase do 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2025. O Convenio Colectivo entrará en vigor o día da firma do acordo, excepto todos os conceptos económicos, que terán efecto desde o día 1 de xaneiro de 2022. A revisión do Convenio poderá pedirse por escrito por calquera das partes asinantes do mesmo, con polo menos un mes de antelación ao termo da súa vixencia. Se non mediase denuncia anticipada do convenio, este quedará prorrogado automaticamente por períodos anuais en todos os seus termos, salvo no salarial que sufrirá un aumento equivalente, en todos os conceptos pactados, ao IPC real do ano anterior Durante a vixencia deste convenio colectivo, o efecto da inflación negativa ou positiva, será neutro, segundo acta de mediación do AGA - Expediente AGA 48/16 Artigo 9.- Lexislación supletoria Para todo o non previsto no presente convenio colectivo e con carácter supletorio, estarase ao disposto no Convenio Xeral de ámbito nacional para o sector de regulación do estacionamento limitado de vehículos na vía pública, mediante control horario e cumprimento das Ordenanzas de Aparcamento e o R.D. Lexislativo 1/95 do 24 de marzo, Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores.	Artigo 38.- Incremento salarial O incremento salarial pactado para a vixencia deste convenio será o seguinte: Anos: Ano 2022: Engadir 40 € mes a salario base do traballador/a. Ano 2023: Engadir 40 € mes a salario base do traballador/a. Ano 2024: Engadir 50 € mes a salario base do traballador/a. Ano 2025: Engadir 40 € mes a salario base do traballador/a.	Artigo 10.- Xornada de traballo A xornada de traballo regularase sendo o seu equivalente anual dun total de 1.726 horas a partir do ano 2023 e durante a vixencia do presente convenio. A distribución da xornada estará supeditada en cada momento, ás necesidades do servizo e aos cambios que nel poidan producirse, en función do contrato entre a Empresa e o Excmo. Concello de Vigo. Os excesos de horas semanais que se produzan, como consecuencia do expresado no parágrafo anterior, compensaranse con días de descanso entre semana. Cando o día de descanso coincida con festivo correrá a quenda sen efectuarse este polo persoal afectado, regularizándose esta situación nos quince días seguintes. O persoal poderá cambiar os días de descanso que teñen establecidos no cuadrante por exceso de xornada anual, por outro da súa libre elección, sempre que se avise con tres días de antelación, cubrindo a pertinente solicitude. Non se poderán coller estes en días consecutivos, habendo polo menos dous días laborables de separación entre eles. Así mesmo, non poderán solicitar o cambio para o mesmo día máis de tres persoas no local da rúa Placer e unha no local da rúa Barcelona. En caso de haber máis solicitantes, celebrarse un sorteo. Durante o período vacacional, suspéndense os descansos por exceso de xornada, de libre elección. A xornada enténdese de traballo efectivo e comezará e terminará no local asignado a cada traballador/a, precisándose, así mesmo, que á hora de comezo e terminación da xornada o traballador/a se atopará no seu posto de traballo. Para a realización do parte de traballo habilitarase un tempo de 10 minutos diarios dentro da xornada efectiva de traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ENCE ENERGÍA Y CELULOSA SA - Centro Biofábrica de Pontevedra <i>Código 36105391012022</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2027 (BOP nº 234, 05/12/2023)	ARTIGO 39. INCREMENTO DE CONCEPTOS FIJOS. Para o ano 2024 e con data de efectos 1 de xaneiro 2024 procederase a unha subida a conta dun 2,50%, en todos os conceptos salariais fixos, salvo os expresamente indicados cunha subida diferente. Para o ano 2025 e con data de efectos 1 de xaneiro 2025 procederase a unha subida a conta dun 1,25%, en todos os conceptos salariais fixos, salvo os expresamente indicados cunha subida diferente. Para o ano 2026 e con data de efectos 1 de xaneiro 2026 procederase a unha subida a conta dun 1,25%, en todos os conceptos salariais fixos, salvo os expresamente indicados cunha subida diferente. Para o ano 2027 e con data de efectos 1 de xaneiro 2027 procederase a unha subida a conta dun 1,25%, en todos os conceptos salariais fixos, salvo os expresamente indicados cunha subida diferente. ARTIGO 40. REVISIÓN SALARIAL CONCEPTOS FIJOS. · Para o ano 2023: Acórdase un incremento salarial para todos os conceptos fixos do IPC Real de 2023. Este incremento salarial non será superior ao 4%. Unha vez coñecido o IPC Real do ano 2023, e no caso de ser superior ao incremento xa aplicado en táboas (3,60%), procederase, con efectos do 1 de xaneiro do devandito ano, a revisar os conceptos retributivos pola diferenza existente entre o devandito incremento aplicado e o IPC Real 2023, ata un máximo do 4%. Se o IPC real do ano 2023 fose igual ou menor que o incremento pactado manterase este incremento como incremento salarial definitivo 2023. Aos devanditos efectos, unha vez coñecido o IPC real do ano 2023, procederase con efectos do 1 de xaneiro do devandito ano a revisar os conceptos retributivos e actualizar as táboas salariais na devandita porcentaxe. A revisión salarial que puidese corresponder, en 2023, realizárase nunha soa paga durante o primeiro trimestre do ano 2024. · Para o ano 2024: Acórdase un incremento salarial para todos os conceptos fixos do IPC Real de 2024. Este incremento salarial non será superior ao 3,5%. Unha vez coñecido o IPC Real do ano 2024, e no caso de ser superior ao incremento a conta pactado, procederase, con efectos do 1 de xaneiro do devandito ano, a revisar os conceptos retributivos pola diferenza existente entre o devandito incremento a conta anual aplicado e o IPC Real 2024, ata un máximo do 3,5%. Se o IPC real do ano 2024 fose igual ou menor que o incremento a conta pactado manterase este incremento a conta como incremento salarial definitivo 2024. Aos devanditos efectos, unha vez coñecido o IPC real do ano 2024, procederase con efectos do 1 de xaneiro do devandito ano a revisar os conceptos retributivos e actualizar as táboas salariais na devandita porcentaxe. A revisión salarial que puidese corresponder, en 2024, realizárase nunha soa paga durante o primeiro trimestre do ano 2025. · Para o ano 2025: Acórdase un incremento salarial para todos os conceptos fixos do IPC Real de 2025. Este incremento salarial non será superior ao 3,25%. Unha vez coñecido o IPC Real do ano 2025, e no caso de ser superior ao incremento a conta pactado, procederase, con efectos do 1 de xaneiro do devandito ano, a revisar os conceptos retributivos pola diferenza existente entre o devandito incremento a conta anual aplicado e o IPC Real 2025, ata un máximo do 3,25%. Se o IPC real do ano 2025 fose igual ou menor que o incremento a conta pactado manterase este incremento a conta como incremento salarial definitivo 2025. Aos devanditos efectos, unha vez coñecido o IPC real do ano 2025, procederase con efectos do 1 de xaneiro do devandito ano a revisar os conceptos retributivos e actualizar as táboas salariais na devandita porcentaxe. A revisión salarial que puidese corresponder, en 2025, realizárase nunha soa paga durante o primeiro trimestre do ano 2026. · Para o ano 2026: Acórdase un incremento salarial para todos os conceptos fixos do IPC Real de 2026. Este incremento salarial non será superior ao 3,25%. Unha vez coñecido o IPC Real do ano 2026, e no caso de ser superior ao incremento a conta pactado, procederase, con efectos do 1 de xaneiro do devandito ano, a revisar os conceptos retributivos pola diferenza existente entre o devandito incremento a conta anual aplicado e o IPC Real 2026, ata un máximo do 3,25%. Se o IPC real do ano 2026 fose igual ou menor que o incremento a conta pactado manterase este incremento a conta como incremento salarial definitivo 2026. Aos devanditos efectos, unha vez coñecido o IPC real do ano 2026, procederase con efectos do 1 de xaneiro do devandito ano a revisar os conceptos retributivos e actualizar as táboas salariais na devandita porcentaxe. A revisión salarial que puidese corresponder, en 2026, realizárase nunha soa paga durante o primeiro trimestre do ano 2027. · Para o ano 2027: Acórdase un incremento salarial para todos os conceptos fixos do IPC Real de 2027. Este incremento salarial non será superior ao 3,25%. Unha vez coñecido o IPC Real do ano 2027, e no caso de ser superior ao incremento a conta pactado, procederase, con efectos do 1 de xaneiro do devandito ano, a revisar os conceptos retributivos pola diferenza existente entre o devandito incremento a conta anual aplicado e o IPC Real 2027, ata un máximo do 3,25%. Se o IPC real do ano 2027 fose igual ou menor que o incremento a conta pactado manterase este incremento a conta como incremento salarial definitivo 2027. Aos devanditos efectos, unha vez coñecido o IPC real do ano 2027, procederase con efectos do 1 de xaneiro do devandito ano a revisar os conceptos retributivos e actualizar as táboas salariais na devandita porcentaxe. A revisión salarial que puidese corresponder, en 2027, realizárase nunha soa paga durante o primeiro trimestre do ano 2028. O anterior non será aplicable a aqueles conceptos para os que se pactou expresamente outro incremento. Enténdese por IPC real, o índice de prezos ao consumo establecido polo INE, rexistrado ao 31 de decembro de cada ano. PAGA NON CONSOLIDABLE ANO 2023, 2024, 2025, 2026 E 2027 Para os anos 2023, 2024, 2025, 2026 e 2027 estableceuse unha contraprestación a tanto alzado non consolidable de carácter anual vinculada a: - Os resultados obtidos anualmente segundo EBITDA Biofábrica de Pontevedra. A dita contraprestación non consolidable constatarase unha vez presentadas as contas anuais, se hai lugar á mesma procederase ao seu aboamento con efectos do ano correspondente. EBITDA CONTABLE BIOFABRICA PONTEVEDRA Ano 2023, 2024, 2025, 2026 e 2027 % Paga non Consolidable 1,5 1,25 1 0,75 0,5 0,25 Os conceptos retributivos que se terán en conta para a contraprestación a tanto alzado non consolidable de carácter anual e para os incrementos de conceptos fixos serán os seguintes: salario base, complemento I, complemento salarial II, bolsa de vacacións, complemento de quenda, Horas extras, reténs, nadal e fin de ano, gratificación por eventos familiares e complemento ad personam e as horas suplementarias.	ARTIGO 20. XORNADA ANUAL DE TRABAJO. 1) Xornada Anual I. Persoal non adscrito ao réxime de quendas 6/4 (NonStop) · Para o ano 2023 a xornada máxima anual para o persoal non adscrito ao réxime de quendas 6/4 (NonStop), quedará establecida en 1.720 horas. · Para o ano 2024 a xornada máxima anual para o persoal non adscrito ao réxime de quendas 6/4 (NonStop), quedará establecida en 1.712 horas. · Para os anos 2025,2026 e 2027 a xornada máxima anual para o persoal non ao réxime 6/4 (NonStop), quedará establecida en 1.704 horas. · Para o persoal non adscrito ao réxime de quendas 6/4 (NonStop), a xornada efectiva unha vez deducidos os Asuntos propios naqueles traballadores/as que lles correspondan, é de: · 1.688 horas para o ano 2023 · 1.672 horas para o ano 2024 · 1.664 horas para os anos 2025,2026 e 2027 Ano 2023 2024 2025 2026 2027 Xornada máxima anual 1.720h 1.712h 1.704h 1.704h 1.704h Xornada efectiva* 1.688h 1.672h 1.664h 1.664h 1.664h * Unha vez gozados os días de licenza para aqueles traballadores/as que lles correspondan II. Persoal adscrito ao réxime de quendas 6/4 (NonStop) · Para o ano 2023 a xornada máxima anual para o persoal adscrito ao réxime de quendas 6/4 (NonStop), quedará establecida en 1.720 horas. · Para o ano 2024 a xornada máxima anual para o persoal adscrito ao réxime de quendas 6/4 (NonStop), quedará establecida en 1.696 horas. · Para os anos 2025,2026 e 2027 a xornada máxima anual para o persoal ao réxime 6/4 (NonStop), quedará establecida en 1.688 horas. · Para o persoal non adscrito ao réxime de quendas 6/4 (NonStop), a xornada efectiva unha vez deducidos os Asuntos propios naqueles traballadores/as que lles correspondan, é de: · 1.688 horas para o ano 2023 · 1.656 horas para o ano 2024 · 1.648 horas para os anos 2025,2026 e 2027 Ano 2023 2024 2025 2026 2027 Xornada máxima anual 1.720h 1.696h 1.688h 1.688h 1.688h Xornada efectiva* 1.688h 1.656h 1.648h 1.648h 1.648h * Unha vez gozados os días de licenza, para aqueles traballadores/as que lles correspondan. Independentemente do anterior, se durante a vixencia do Convenio colectivo se dispuxese, por imperativo legal, unha xornada en cómputo anual inferior á pactada, estarase ao que regule a Lei. 2) Días de Licenza Sobre a xornada máxima anual, a persoa traballadora poderá gozar de días de licenza por ano por asuntos propios sen xustificación durante o ano 2023 en función da seguinte escala: Anos Prestación servizos Días de Licenza ano A partir de 2 anos 4 A partir dun ano 2 Durante o primeiro ano 1 Sobre a xornada máxima anual, a persoa traballadora poderá gozar de días de licenza por ano por asuntos propios sen xustificación durante os anos 2024, 2025, 2026 e 2027 en función da seguinte escala: Anos Prestación servizos Días de Licenza ano A partir de 2 anos 5 A partir dun ano 2 Durante o primeiro ano 1 Para o desfrute dos referidos días de Licenza por Asuntos Propios será necesaria a correspondente aprobación polo Xefe/a da área correspondente e a comunicación previa ao Departamento de Capital Humano, cun mínimo de 48 horas, e todo iso supeditado a que as necesidades do servizo o permitan. Para os efectos económicos, estes días terán a consideración de días de vacacións. Para o persoal de quendas o desfrute dos días de libre disposición regularase de acordo cos calendarios de quendas establecidas na norma 6/4.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
FCC AQUALIA VIGO UTE- Concesionaria do servizo de abastecemento e saneamento de augas de Vigo <i>Código 36003931012004</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2021-2025 (BOP nº 58, 23/03/2023) Artigo 5.- Ámbito temporal. O presente convenio colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2021, con independencia do día da súa firma e da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra, e finalizará o día 31 de decembro de 2025. Artigo 6.- Denuncia. Ambas as partes consideran automaticamente denunciado o presente convenio ao termo da súa vixencia, é dicir, o 31 de decembro de 2025, comprometéndose as mesmas a iniciar a negociación do seguinte convenio cunha antelación dun mes respecto da citada data, quedando vixente o presente convenio ata a firma dun novo que o substitúa. Artigo 8.- Lexislación subsidiaria. En todas as materias non reguladas no presente convenio colectivo, rexeráse polo Estatuto dos Traballadores e polo denominado VI Convenio colectivo estatal do ciclo integral da auga (2018-2022), publicado no Boletín Oficial do Estado do 3 de outubro de 2019, modificado no Boletín Oficial do Estado do 21 de xaneiro de 2021, e os convenios colectivos sectoriais estatais de xestión da auga que vaian sucedendo a este, ademais de que no presente convenio se faga mención expresa ao citado convenio colectivo estatal pola transcendencia dalgunhas das materias. Enténdese por materias non reguladas, aquelas que, no seu conxunto e cómputo anual, sexan complementarias das reguladas no presente convenio colectivo, sen que ningunha delas poida supoñer un incremento maior de custos nin unha menor flexibilidade na prestación laboral.	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística e calculado: 3% Artigo 18.- Salario base. O salario base é a retribución mensual especificada para cada nivel nos diferentes grupos profesionais que retribúe por todos os conceptos económicos os coñecementos, a experiencia, as condicións ou peculiaridades de cada posto de traballo e a aptitude de cada traballador/a por execución correcta e unha dedicación ao traballo das horas en cómputo anual establecidas no presente convenio. A súa contía é a establecida nas táboas salariais anexas ao presente convenio colectivo. Artigo 27.- Actualización económica táboas salariais. As táboas salariais anexas terán carácter definitivo. Unha vez publicado o IPC estatal definitivo do ano 2025, se o IPC acumulado durante o período de vixencia do presente convenio (decembro 2020 a decembro 2025) é superior á actualización das táboas anexas durante a vixencia do convenio (incremento da táboa salarial definitiva de 2025 con respecto á táboa salarial definitiva de 2020), a táboa salarial para o ano 2026 actualizarase do seguinte modo: · Se a diferenza é menor ou igual ao 3,00%, nun 100% da diferenza. · Se a diferenza é maior que o 3,00%, nun 3,00% máis o 50% do exceso sobre o 3,00%. A táboa salarial para o ano 2026 resultante da aplicación da fórmula de actualización descrita no parágrafo anterior terá carácter provisional á espera da entrada en vigor dun novo convenio que substitúa o actual.	Artigo 12.- Xornada de traballo. A xornada de traballo será de 37,5 horas (37 horas e 30 minutos) semanais para todos os traballadores/as da empresa sen flexibilidade. O horario ao longo do ano será o seguinte: Persoal a quendas: Quenda de mañá: de 07:00 horas a 15:00 horas. Quenda de tarde: de 15:00 horas a 23:00 horas. Quenda de noite: de 23:00 horas a 07:00 horas. Persoal con xornada continuada: De luns a venres: de 07:30 horas a 15:00 horas. Persoal de limpeza: De luns a venres: desde as 15:00 horas, ata as 22:30 horas. Quedan excluídos deste horario, aqueles contratos de traballo que pola función específica, deban realizar o seu traballo noutro horario distinto ao establecido na empresa para os grupos profesionais e funcións actuais. Todo o persoal gozará de tres pontes ao ano; o persoal de quendas acomodaráse de acordo co calendario existente, negociándose entre a Dirección e o Comité de Empresa na última quincena do ano anterior, sempre que antes desta data se publicara o calendario laboral incluíndo as festas locais. Dentro do horario gozarse unha pausa de trinta minutos. Esta pausa levarase a cabo en quendas sucesivas, de forma que os servizos non queden desatendidos, e dentro do horario que a dirección sinala para cada grupo de traballadores/as.
FCC AQUALIA, SA - Servizo de abastecemento e saneamento de augas do Concello de Moaña <i>Código 36004091012007</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 214, 07/11/2023) Artigo 4.- Ámbito temporal. Este convenio entrará en vigor o primeiro de xaneiro do 2022 sexa cal fose a data da súa publicación. Terá unha vixencia de tres anos, que rematará o 31 de decembro do 2024. Artigo 5.- Denuncia. Ambas partes consideran automaticamente denunciado o presente convenio ao final da súa vixencia, 31 de decembro de 2024, comprometéndose a iniciar a negociación do próximo convenio un mes antes da finalización da vixencia do actual, quedando vixente o presente convenio ata a sinatura dun novo que o substitúa. Artigo 32.- Lexislación subsidiaria. En todo o non recollido no presente convenio, rexeráse polo disposto no VI Convenio colectivo estatal do ciclo integral da auga (2018-2022), publicado no Boletín Oficial do Estado do 3 de outubro de 2019, modificado no Boletín Oficial do Estado do 21 de xaneiro de 2021, sen supoñer ningún coste económico adicional ao pactado no presente convenio colectivo.	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística: 3% Artigo 7.- Salario base. Para os anos 2022, 2023 e 2024 o salario base de convenio é o fixado nas táboas anexas ao presente convenio colectivo. Artigo 16.- Actualización económica táboas salariais. As táboas salariais anexas terán carácter definitivo. Unha vez publicado o IPC estatal definitivo do ano 2024, se o IPC acumulado durante o período de vixencia do presente convenio (decembro 2021 a decembro 2024) é superior á actualización das táboas anexas durante a vixencia do convenio (incremento da táboa salarial definitiva de 2024 con respecto á táboa salarial definitiva de 2021), a retribución fixa da táboa salarial para o ano 2026 (táboa salarial provisional) actualizarase do seguinte modo: · Se a diferenza é menor ou igual a 3%, nun 100% da diferenza. · Se a diferenza é maior a 3%, nun 3,00% máis o 50% do exceso sobre o 3%.	Artigo 17.- Xornada de traballo. A xornada de traballo será de corenta horas semanais (40 horas) distribuídas segundo o seguinte horario: · De luns a venres de 08:00 a 15:30 horas. · Do 1 de maio ao 30 de setembro: de luns a venres de 07:30 horas a 15:00 horas. As horas de intervención realizadas de luns a xoves desde o 01 de outubro ata o 31 de maio, computaranse como tales solo a partir das 19:00 horas. Os días de Noiteboa (24 de decembro) e Fin de ano (31 de decembro) serán días non laborables. A xornada anual de traballo para os tres anos de vixencia será de mil setecentas trinta e seis horas (1.736 horas).

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
FCC MEDIO AMBIENTE, SAU - Servizo de recollida e transporte de residuos sólidos urbanos, xestión do punto limpo e limpeza da vía pública do Concello de Ponteareas <i>Código 36004341012008</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (BOP nº 11, 17/01/2023) ARTIGO 2.- DURACIÓN E VIXENCIA 1.- A duración do Convenio será de catro anos, polo que estenderá a súa vixencia durante desde 1 de xaneiro 2023 ata o 31 de decembro de 2026. 2.- Non obstante, seguirase aplicando ata o asinamento do novo Convenio que o substitúa, momento no que se estará ao que a lexislación vixente determine en materia de Negociación Colectiva. 3.- O presente Convenio entrará en vigor, para todos os efectos, a partir do 1 de xaneiro de 2023. ARTIGO 3.- DENUNCIA: O presente Convenio considerárase automaticamente denunciado seis meses antes da data do vencemento.	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística e calculado: 2,50% ARTIGO 17.- TÁBOA SALARIAL: Como Anexo Nº I inclúense as Táboas Salariais de aplicación nos anos de vixencia deste Convenio de Centro de Traballo con seguintes incrementos: · Ano 2023: 2,5% · Ano 2024: 3% · Ano 2025: 3% · Ano 2026: 3,5% A partires do 1 de xaneiro do 2024 a diferenza en salario base entre un condutor/a e un/ha peón será de 75 euros, incrementándose nos sucesivos anos na mesma porcentaxe que o incremento salarial deste convenio colectivo. Antes do 1 de marzo de cada ano, a empresa entregará á representación legal do persoal o rexistro cos valores medios dos salarios globais, e desagregando por salario base, cada un dos complementos e cada unha das percepcións extrasalariais, especificando de modo diferenciado para percepción por sexo. Estes valores estarán desagregados por postos de traballo.	ARTIGO 18. XORNADA DE TRABALLO: Durante o ano 2023 a xornada anual será de 251 días efectivos de traballo cunha xornada diaria de 6 horas e 40 minutos, sendo como máximo en cómputo anual 1.673,33 horas prestadas de luns a sábado. Durante os anos 2024 e 2025 a xornada anual será de 239 días efectivos de traballo cunha xornada diaria de 7 horas, sendo como máximo en cómputo anual 1.673,33 horas prestadas de luns a sábado. A partir do ano 2026 a xornada anual establécese en 223 días incrementándose a xornada diaria a 7,5 horas sendo como máximo en cómputo anual 1.673,33 horas prestadas de luns a sábado. Descansos: Durante o ano 2023 descansaranse dous días ao mes, equivalentes a 22 días de descanso ao ano. Nos anos 2024 e 2025 descansarase tres días ao mes e no ano 2026 descansarase un día por semana. Nas xornadas continuas descansaranse 20 minutos para tomar o bocadillo.
GALVENTUS SERVICIOS EÓLICOS, SL <i>Código 36104972012017</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 93, 16/05/2023) Artigo 2. Ámbito Persoal, funcional, territorial e temporal O presente convenio colectivo regulará as relacións laborais entre a empresa GALVENTUS SERVICIOS EÓLICOS, SL e o seu persoal, no exercicio do seu sector principal de actividade de servizos de mantemento de torres e pas de aeroxeradores, e traballos con materiais compostos, afectando a todas as persoas traballadoras adscritas aos centros de traballo no territorio da provincia de Pontevedra (Moaña e Cambados), e ao persoal desprazado a centros móbiles ou itinerantes. O convenio entrará en vigor o 01/01/2023 e a súa vixencia estenderase ata o 31/12/2025. Artigo 4. Denuncia e prórroga O presente convenio colectivo poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes, cun mes de antelación ao vencemento da súa vixencia. Para que a dita denuncia sexa efectiva, terá que mediar comunicación por escrito á outra parte. Denunciado o convenio e mentres non se chegue a acordo sobre un novo, entenderase prorrogado automaticamente o contido normativo do mesmo, sen que, en ningún caso, a dita prórroga automática, determine aplicación de incrementos salariais sobre os conceptos retributivos do convenio prorrogado.	Artigo 35. Incrementos do Salario Base Durante a vixencia do presente convenio e as súas posibles prórrogas, manterase a estrutura salarial contida no mesmo. Os posibles incrementos salariais vincularanse á situación e resultados da empresa, polo que no mes de decembro de cada exercicio, as partes reuniranse e acordarán o incremento para o seguinte ano de vixencia, tomándose como referencia os posibles incrementos do Convenio de traballo para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra. En todo caso, nas Táboas Salariais anexas, garántese un incremento salarial mínimo do 1% en cada un dos anos de vixencia.	Artigo 19. Xornada Laboral 1.-A duración máxima da xornada de traballo, durante a vixencia do Convenio será de 40 horas semanais efectivas, equivalentes a 1.776 horas de traballo efectivo en cómputo anual. 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. 2.-Xornada flexible para as persoas traballadoras de campo: a. Os Parques en que se desenvolve a actividade son de titularidade das empresas cliente e sitúanse en zonas illadas, lonxe de núcleos urbanos, en altitude e con accesos complicados por estradas de montaña, sendo a meteoroloxía un factor determinante para a realización dos servizos contratados nas debidas condicións de seguridade do persoal en servizo, así como para a efectividade dos tratamentos correctivos que deban aplicarse. Esta circunstancia fai que sexa característica propia e habitual dos traballos de campo, a interrupción, suspensión e/ou paralización de tarefas, así como tempos de inactividade, de expectativa etc., á espera da mellora das condicións climatolóxicas que fagan viable a continuación de tarefas. b. A duración dos desprazamentos en península será de 13 días de traballo consecutivo. Co fin de garantir o aproveitamento do tempo de traballo, estes días poderán incrementarse ou diminuírse en función das solicitudes das empresas cliente ou por necesidades organizativas. c. As saídas a campo poderán programarse para calquera día de semana (incluídos fins de semana) en función da meteoroloxía, por requirimentos das empresas clientes, ou por calquera outra circunstancia. d. O persoal de campo, poderá realizar xornadas diarias irregulares superiores a 9 horas de traballo efectivo. e. No suposto excepcional de que, por urxencia de traballos e existencia puntual de bonanza meteorolóxica que permita adiantar os mesmos, se producisen excesos de xornada ou non se puidese garantir descanso entre xornadas de 12 horas ininterrompidas, con carácter xeral, aplicarase o correspondente descanso compensatorio. Para este persoal, resultará así mesmo de aplicación o previsto no R.D. 1561/1995, do 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo. f. O tempo de traballo do persoal de campo computase tamén de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo (art. 34.5 ET). Os tempos en que non se poida prestar servizos efectivos como consecuencia das malas condicións climatolóxicas ou outras causas impredecibles, así como a media hora obrigada de pausa para efectuar a comida, e os tempos de parada obrigatoria durante a xornada, que veñan impostos polas empresas titulares dos Parques en que se presten servizos, non terá consideración de tempo de traballo efectivo aos exclusivos efectos de cómputo da xornada máxima anual. g. En materia de descansos, durante os tres primeiros meses de vixencia do convenio, as partes negociadoras reuniranse e acordarán o réxime de desfrute dos descansos que mellor se adapte ás características da actividade.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GEFCO ESPAÑA, SA Código 36001552011987	Convenio colectivo	CONVENIO 2021 - 2027 (BOP nº 114, 14/06/2023) ARTIGO 4.-VIXENCIA O Convenio entrará en vigor para todos os efectos, o día 1 de xaneiro de 2023. Terá vixencia de CINCO ANOS, fóra daqueles aspectos do articulado que conteñan vixencias concretas, expirando o 31 de decembro do ano 2027. ARTIGO 5.-PRÓRROGA E DENUNCIA Este Convenio prorrogarase pola tácita de ano en ano, de non mediar denuncia expresa por escrito dunha parte ante a outra, con dous meses de antelación ao seu vencemento.	ARTIGO 24.-RETRIBUCIÓN DO PERSOAL Con efectos 1 de xaneiro de 2023 os incrementos salariais aplicaranse segundo se detalla a continuación: As retribucións do persoal para o ano 2023, serán as que resulten de incrementar nun 5,7% as existentes ao 31.12.2022. As retribucións do persoal para o ano 2024, serán as que resulten de incrementar as existentes ao 31.12.23 no 100% do IPC Real correspondente ao ano 2023 unha vez se coñeza o devandito índice por medio do Instituto Nacional de Estadística. As retribucións do persoal para o ano 2025, serán as que resulten de incrementar as existentes ao 31.12.24 no 100% do IPC Real correspondente ao ano 2024 unha vez se coñeza o devandito índice por medio do Instituto Nacional de Estadística. As retribucións do persoal para o ano 2026, serán as que resulten de incrementar as existentes ao 31.12.25 no 100% do IPC Real correspondente ao ano 2025 unha vez se coñeza o devandito índice por medio do Instituto Nacional de Estadística. As retribucións do persoal para o ano 2027, serán as que resulten de incrementar as existentes ao 31.12.26 no 100% do IPC Real correspondente ao ano 2026 unha vez se coñeza o devandito índice por medio do Instituto Nacional de Estadística. En táboas anexas ao presente convenio colectivo achéganse as táboas de aplicación para o ano 2023. CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL: Para os anos 2023 a 2027 no caso de que ao 31 de decembro de cada ano o IPC Real anual, e unha vez que se teña o dato pechado por parte o INE: · Se é menor ou igual a 0, aplicarase un incremento do 0,50%. · Se é maior que 0 e menor ou igual que 3%, aplicaríase o incremento do IPC Real do ano anterior máis un 0,25%. · Se é maior que 3%, aplicaríase o incremento do IPC Real do ano anterior.	ARTIGO 15.-XORNADA LABORAL Establécese que a xornada será a mesma en horas efectivas de traballo en cómputo anual para todo o persoal. O número de horas efectivas de traballo en cómputo anual será de mil setecentas cinco horas. De acordo co artigo 34.2 L.E.T. con independencia das xornadas especiais que puidesen organizarse en determinados Servizos, establécese a posibilidade de distribución irregular da xornada anual, dadas as peculiaridades organizativas e de produción que en moitas ocasións se requiren. Todo o persoal dispoñerá dun día de permiso retribuído segundo o art. 16, a gozar individualmente na data que se desexe se as necesidades do Servizo o permiten. Con todo, o anterior, a Dirección da Empresa, en función das súas necesidades organizativas ou produtivas, terá a facultade de establecer o desfrute colectivo do devandito día con ocasión da confección do calendario Laboral de cada ano. Con independencia do día previsto no parágrafo anterior acórdase, así mesmo, a concesión dun día retribuído suplementario que, en función das necesidades produtivas ou organizativas, poderá ser considerado, a xuízo da Dirección da Empresa, como integrante da Bolsa de Horas a que se fai referencia no último parágrafo deste artigo ou ben de permiso colectivo ou individual. Así mesmo, establécese o cómputo plurianual da xornada, denominado "Bolsa de Horas", cuxo desenvolvemento se recolle en documento para o efecto.
IMPEX EUROPA, SL Código 36100241012016	Revisión Salarial	CONVENIO 2021 - 2024 (BOP nº 43, 03/03/2022) Táboas salariais 2023 no BOP nº 56, 21/03/2023 ARTIGO 5.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA O presente convenio entrará en vigor o día da súa publicación, con todo, os efectos salariais retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2021 e terá unha vixencia ata o 31 de decembro de 2024. Este convenio entenderase denunciado sen necesidade de que medie comunicación, comprometéndose ambas as partes para iniciar a negociación dun novo convenio no mes de novembro de 2024. Na dita primeira reunión tras constituír a mesa negociadora formularanse polas partes as súas propostas de negociación e fixarase o calendario de reunións. En todo caso unha vez vencido este convenio actuarase conforme o establecido por Lei nese momento (Actualmente en artigo 86 - Vixencia, do Estatuto dos traballadores) O pago dos posibles atrasos salariais devindicados con ocasión da retroactividade económica, aboaranse no prazo dun mes para contar desde o día da súa publicación no Boletín Oficial da provincia de Pontevedra. As condicións pactadas no presente convenio forman un todo orgánico e indivisible e a efectos da súa aplicación práctica serán consideradas global e conxuntamente polo que no caso de que a Autoridade Laboral no exercicio das súas facultades impugnase algunha das súas cláusulas, quedaría sen eficacia práctica na súa totalidade, debendo reconsiderar todo o seu contido. En tal caso, a comisión mixta paritaria virá obrigada a iniciar as novas deliberacións no prazo máximo de tres días, contados a partir da notificación da resolución administrativa.	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística: 5,70% Na acta de acordo das Táboas salariais 2023 indican: ACORDAN: 1.- Aprobar as táboas salariais para o ano 2023, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2023. 2.- Achéganse as táboas salariais para o ano 2023. Táboa de salario mínimo garantido para 2023 ... No ARTIGO 33.- SALARIO MÍNIMO GARANTIDO (SMG) indican: A retribución salarial do persoal comprendido neste convenio estará constituída polo salario base (SB) e os complementos do mesmo. O salario base (SB) é o salario mínimo garantido de cada grupo profesional O salario mínimo garantido (SMG) estará composto pola totalidade dos conceptos retributivos a percibir polos/as traballadores/as en actividade normal ou habitual en traballos non medidos Non se inclúe no SMG os seguintes conceptos: antigüidade e complementos persoais e complementos variables que dependan de cantidade e/ou calidade de traballo Establécese para o ano 2021 un salario mínimo garantido de conformidade coa seguinte táboa de SMG anual ... 1.- Para aqueles/as traballadores/as que perciban unha retribución superior ao Salario Mínimo Garantido, establécese un Complemento persoal pola diferenza entre o salario mínimo garantido e o realmente percibido. O devandito complemento non terá carácter absorbible nin compensable, e será revalorizable ata un importe máximo de 35.000 euros anuais. A contía que excede do devandito importe, será absorbible, compensable e revalorizable segundo o libre criterio da empresa, informando á representación dos/as traballadores/as das contías deixadas de percibir, desagregadas por grupos profesionais. 2.- Táboa de salario mínimo garantido para 2022 Establécese para 2022 a seguinte táboa de salario mínimo garantido, resultado de aplicar aos salarios mínimos garantidos de 2021, un incremento salarial do 2,40% a partir do 1 de xaneiro de 2022. ... No caso de que a suma do índice de Prezos ao consumo correspondente aos anos 2021 - 2022, resulte unha cifra superior á suma dos incrementos pactados no presente convenio colectivo para os referidos anos, procederase a regularizar os conceptos económicos regulados no presente convenio colectivo, sen efectos retroactivos, na diferenza existente. 3.- Táboas de salario mínimo garantido para 2023 e 2024 As partes en atención á situación actual de pandemia, e ante os posibles efectos secundarios na evolución económica xeral e da empresa, pactan unha revisión salarial a partir de novembro de 2022, nos que a parte empresarial e a parte social analizarán as distintas variables na evolución da situación económica xeral ao obxecto de aprobar táboas salariais para 2023 e 2024. 4.- Inaplicación do convenio ...	ARTIGO 19.- XORNADA 1. A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de 1.754 (mil setecentas cincuenta e catro) horas anuais de traballo efectivo durante a vixencia do presente convenio colectivo, é dicir, durante o ano 2021 ata a súa finalización o 31 de decembro de 2024. 2. O horario para todos os departamentos da empresa será de luns a venres de 07:00h a 15:00h. En xullo e agosto o horario distribuirase de 08:00h a 15.00h, para todos os departamentos da empresa Todo o persoal do persoal ten a obrigaón de fichar á entrada e á saída, así como todas as pausas que realice dentro da xornada laboral, incluídas as saídas por asuntos persoais 3. Establecerase un tempo de descanso (pausa comida/café) de 15 minutos de duración, que serán considerados tempo efectivo de traballo, e realizarase nos lugares habilitados para tal fin. 4. Correspóndelle en exclusiva á dirección da empresa a dirección, organización e control do traballo. 5. O descanso semanal non poderá ser inferior ao disposto no artigo 37.1 do Estatuto dos Traballadores.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
INDUSTRIAS TÉCNICAS DE GALICIA. SA - INTEGRASA - Código 36004482012010	Convenio colectivo	CONVENIO 2023-2025 (BOP nº 171, 05/09/2023) Artigo 2. Vixencia O presente Convenio Colectivo terá unha vixencia de tres anos, entrando en vigor a partir do 1º de xaneiro de 2023 e finalizando o 31 de decembro de 2025. Artigo 3. Prórroga e denuncia Quedará automaticamente denunciado con 3 meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte. Artigo 4. Vinculación á totalidade As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible e a súa aplicación será considerada globalmente, mantendo neste convenio de Empresa en todo caso o que se dispoña no convenio provincial do metal da provincia de Pontevedra, e respectando as condicións melloradas no presente convenio.	Artigo 45. Salarios Para 2023 segundo táboa salarial anexo I. Aplicaranse as subidas que acorde o convenio colectivo de traballo para empresas do metal da provincia de Pontevedra Para 2024 acórdase incrementar a mesma porcentaxe que aplique o convenio colectivo de traballo para empresas do metal da provincia de Pontevedra para 2024 sobre os valores das táboas salariais de 2023 Para 2025 acórdase incrementar a mesma porcentaxe que aplique o convenio colectivo de traballo para empresas do metal da provincia de Pontevedra para 2025 sobre os valores das táboas salariais de 2024. Este incremento aplicárase sobre os conceptos salariais incluídos no convenio colectivo de traballo para empresas do metal da provincia de Pontevedra e non aplicará ao resto de complementos que non estean no convenio. Quedando segundo táboa salarial anexo número 1º Respectaranse as condicións económicas derivadas das condicións persoais do traballador/a. <i>No convenio de sector indica: Art.º 45º. Salarios. Incremento salarial: Acórdase un incremento salarial do 3% para o 2023 sobre os valores das táboas salariais de 2022, coa súa correspondente actualización salarial; un incremento salarial do 3% para 2024 sobre os valores das táboas salariais de 2023; e un incremento salarial do 3% para 2025 sobre os valores das táboas salariais de 2024. O pago de atrasos correspondentes ao incremento salarial 2023, do 3% sobre táboas salariais 2022, aboaranse antes do 31 de outubro de 2023. Cláusula de garantía salarial: a) Se ao 31 de decembro de 2023, o IPC real do devandito ano superase o 3% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, de ata o 2% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2024 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2023. b) Se ao 31 de decembro de 2024, o IPC real do devandito ano superase o 3% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, de ata o 2% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2025 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2024. Se ao 31 de decembro de 2025, o IPC real do devandito ano superase o 3% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, de ata o 2% que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2026 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2025</i>	Artigo 28. Xornada de traballo Durante a vixencia deste Convenio a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, distribuídas preferentemente de luns a venres e equivalentes a 1.776 horas efectivas en cómputo anual. Recortárase a xornada se o convenio colectivo de traballo para empresas do metal da provincia de Pontevedra a recorta. Os días 24 e 31 de decembro terán a consideración de non laborables, compensados polo exceso de días do cómputo da xornada. Durante a vixencia do Convenio, os días que excedan da xornada anual, as empresas deberán acordar, antes do día 15 de xuño de cada ano, o seu desfrute nas datas que pacten cos representantes dos traballadores/as. O traballador/a deberá atoparse en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo do seu Centro de traballo, coa súa correspondente indumentaria, ao toque de sirena ou outro sistema establecido. A dita xornada normal será computada en consideración á iniciación do labor no posto de traballo e finalización deste, e non polo concepto de entrada e saída da Factoría. A fixación do horario de traballo será facultade da dirección da Empresa, razoando o seu establecemento co Comité ou Delegados de Persoal ou cos traballadores/as, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumento de vendas, ou ben favoreza as necesidades estacionais da produción. Quendas de traballo: As quendas comunicaranse aos traballadores/as os xoves, se non se cumprixe o anterior compensárase con 4 hora tipo 2. Quendas diferentes na mesma semana (independente de cando se avise) 4 horas tipo 2. Soamente se poderá repetir quenda de tarde ou noite durante 2 semanas consecutivas en caso de acordo entre empresa e traballador/a. Co fin de atender situacións de distribución irregular da carga de traballo e tentando evitar na medida do posible a adopción de medidas que afecten á estabilidade do emprego, o impacto dos expedientes de regulación de emprego e a utilización de horas extras, a empresa poderá distribuír irregularmente a xornada anual nun 10%, respectando a xornada máxima anual, os descansos entre xornadas de 12 horas e semanal de día e medio. Para a aplicación de medidas de distribución irregular da xornada será preceptiva: 1. Dispoñer de calendario laboral, segundo artigo 30º do presente convenio. 2. A empresa deberá comunicar á representación dos traballadores/as, e aos traballadores/as de forma individual, cunha antelación mínima de 5 días, a circunstancia ou circunstancias da produción/ mercado que xustifiquen a dita utilización. 3. Como norma xeral e salvo que o traballador/a exprese a súa vontade noutro sentido, non terán obrigación de distribuír irregularmente a súa xornada aqueles traballadores/as en situación de redución de xornada por garda legal, excedencia, xubilados parciais, o que estivesen afectados por licenzas retribuídas e permisos por lactación nin os que teñan algunha contraindicación médica respecto diso debidamente xustificada, de coincidir a aplicación desta medida con algunha das circunstancias descritas anteriormente. Para a correcta avaliación e seguimento da medida, esta deberá ser comunicada á Comisión Paritaria xunto co calendario laboral con carácter previo á súa aplicación. Garantíraselle como mínimo a todos os traballadores/as 24 días laborables de descanso ao ano, incluídas vacacións, para todos os anos de vixencia do convenio.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
KIWI ATLÁNTICO, SA Código 36002871011996	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2024 (BOP nº 93, 16/05/2023) ARTIGO 2.- VIXENCIA E DURACIÓN O presente Convenio Colectivo terá unha duración de dous anos, a contar desde o 1 de xaneiro do 2023, finalizando o seu efecto o 31 de decembro do 2024. O remate da súa vixencia entenderase denunciado automaticamente, e manterase a súa vixencia ate que sexa substituído por un convenio do mesmo ámbito.	ARTIGO 12.- RETRIBUCIÓN Todo o persoal afectado polo presente Convenio percibirá as retribucións consignadas nas táboas anexas I e II, para os anos 2023 e 2024. Os incrementos para a vixencia do presente convenio serán os seguintes: · Ano 2023: 4,5% sobre a táboa salarial do 2022. · Ano 2024: 4% sobre a táboa salarial do 2023.	ARTIGO 9.- XORNADA LABORAL A xornada laboral anual será de 1.800 horas de traballo efectivo. A duración máxima de traballo será de corenta horas semanais, respectando en cómputo anual a xornada antes indicada. En relación cos traballos de posta en marcha e finalización da xornada, estarase ao disposto no artigo 20 do Real Decreto 1561/95, de 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo. Durante os meses de xullo e agosto realizarase xornada continuada.
LEDISSON A&IT, SL Código 36104772012014	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2025 (BOP nº 74, 18/04/2023) Artigo 4. Ámbito temporal e vixencia O presente Convenio Colectivo terá unha vixencia de 4 anos, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2025. Artigo 5. Denuncia Calquera das partes poderá denunciar o Convenio Colectivo, comunicándoo á outra parte e á Autoridade Laboral, con tres meses de antelación, como mínimo, á data de expiración da súa vixencia. Denunciado o presente Convenio, este manterá a súa vixencia en todo o seu contido ata a firma, no seu caso, dun novo convenio colectivo.	Artigo 11. Revisión económica Para o ano 2022, e con efectos do 1 de xaneiro de 2022, acórdase un incremento xeneralizado do salario base estipulado nas táboas salariais que viñan rexéndose equivalente á porcentaxe de variación do IPC anual acumulado no período desde 2018 ata 2021, aplicándose as novas táboas do Anexo I deste convenio Colectivo para todas as categorías profesionais. A este respecto, acórdase que o salario base actualizarase segundo o cálculo referido no parágrafo anterior. Con todo, o salario bruto global de cada persoa traballadora incrementarase unicamente no importe correspondente á variación do IPC anual de 2021. O aumento restante de salario base poderá ser compensado e absorbido por calquera concepto salarial que teña natureza de compensable e absorbible. No caso de que non exista ningún concepto compensable e absorbible, o incremento salarial producirase nos termos referidos no parágrafo anterior. Para os seguintes anos de vixencia do Convenio Colectivo, as partes acordan que o salario base actualizarase anualmente na porcentaxe de variación que experimente o IPC anual do ano anterior. En todo caso, acórdase que o custo total de cada revisión ou incremento anual (incluíndo salario e cotizacións á Seguridade Social), non poderá superar o 40% do resultado neto positivo rexistrado por AIT en cada un dos exercicios en cuestión. No caso de que, nun ano concreto, non puidese aplicarse a revisión salarial por ser o custo total da mesma superior á porcentaxe indicada anteriormente, acórdase que o devandito incremento ou revisión salarial poderá aplicarse o ano inmediatamente posterior, sempre que o custo total non supere o 40% do resultado neto positivo rexistrado por AIT no exercicio en cuestión. Finalmente, se durante a vixencia do presente Convenio Colectivo, AIT rexistrase un resultado neto positivo nun exercicio en cuestión, pero o custo de aplicar o incremento ou revisión salarial excedese do 40% do devandito resultado neto, as partes negociadoras acordan abrir un proceso de negociación para determinar a concreta porcentaxe de incremento ou revisión salarial, no seu caso. Pola contra, se durante a vixencia do presente Convenio Colectivo, a Empresa rexistrase perdas, conxelarase calquera incremento ou revisión salarial, podendo compensala nos anos posteriores.	Artigo 7. Xornada 7.1. Duración máxima anual A xornada laboral en cómputo anual será de 1.784 horas efectivas para cada un dos anos de vixencia do presente Convenio Colectivo. Estas horas de traballo entenderanse en cómputo anual de traballo atendendo ao disposto nos puntos seguintes. 7.2. Distribución A xornada laboral ordinaria será de 40 horas semanais de luns a domingo, con dous días de descanso semanais segundo as necesidades de servizo. A efectos de cuantificación de horas, entenderase que son horas extraordinarias todas aquelas horas que excedan da xornada anual fixada no punto 7.1 anterior. Nas semanas que teñan festivos, a xornada de 40 horas reducirase á aplicable pola presenza do mencionado festivo, en 8 horas ordinarias por día festivo. O horario de traballo será o establecido pola Empresa segundo as necesidades do servizo. A xornada laboral dos/as Técnicos/as así como demais persoal que deba realizar funcións en domicilio fixado polo cliente será a que se requira segundo as necesidades do servizo, realizando as horas ordinarias correspondentes dentro das quendas que menos prexudiquen a actividade do cliente final ao que se prestan os servizos. Cando a xornada se efectúe en sábado ou domingo, o descanso realizarase noutros días da semana. No caso de que non poida realizarse o devandito descanso, os días en cuestión acumularanse aos días de vacacións. En función das características do sector e da necesidade de reducir os custos derivados dos períodos de subactividade, así como de mellorar a cantidade e a calidade do emprego, acórdase establecer a flexibilidade horaria, co obxecto de substituír as horas extraordinarias. Atendendo á carga de traballo existente e á súa repercusión na actividade das persoas traballadoras, poderase establecer a distribución irregular da xornada, co límite fixado anualmente nos diferentes acordos de flexibilidade que se vaian engadindo como addendas ao convenio. Os días de folga non serán compensables con días de descanso correspondentes á flexibilidade. Ao obxecto de potenciar o acordo entre as partes, sen prexudicar a necesaria axilidade, establécese que a aplicación da flexibilidade axustarase ao acordo anual asinado polas partes, cuxa vixencia se estenderá mentres non se asine o seguinte acordo. Para o ano 2022, as partes acordaron os termos e condicións en materia de flexibilidade da xornada de traballo estipulados no Anexo V do presente Convenio Colectivo. Enténdese por traballo nocturno o realizado entre as 22:00 e as 06:00 horas. A compensación das horas de traballo efectuadas en horario nocturno poderá establecerse mediante compensación por tempos de descanso ou economicamente, coas fórmulas que se estipulan no Anexo I do Convenio Colectivo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
LICEO MARÍTIMO DE BOUZAS Código 36000882011982	Revisión Salarial	CONVENIO 2021 - 2023 (BOP nº 233, 01/12/2021) Táboas salariais 2023 publicadas no BOP nº 56, 21/03/2023 Artigo 3. Ámbito temporal e denuncia A vixencia deste convenio colectivo esténdese desde o día 1 de xaneiro de 2021 ata o 31 de decembro de 2023 con independencia da data na que o organismo administrativo competente leve a efecto a súa publicación oficial. O convenio denunciarase 2 meses antes do seu vencemento por calquera dos asinantes; as partes reuniranse antes dos tres meses seguintes ao termo do ano natural de vencemento do convenio. Denunciado o convenio, e mentres non se chegue a acordo sobre o novo, durante todo o período de negociación, para a súa renovación, este convenio permanecerá plenamente vixente mentres non sexa substituído por outro do mesmo ámbito.	Na acta de acordo das Táboas salariais 2023 indican: ACORDOS: PRIMEIRO.- Dáse lectura ás táboas salariais correspondentes ao ano 2023, aplicando o tope do 1,5% sobre as do ano 2022, segundo o establecido no artigo 43 do convenio colectivo, ao superar o IPC do ano 2022 o 1%, as cales se aproban por unanimidade. Acompáñase acta formando parte da mesma como ANEXO Táboa Salarial do Convenio Colectivo do Liceo Marítimo de Bouzas ano 2023. ... Artigo 43. Incrementos salariais O incremento salarial, na vixencia do presente convenio, será dun 1%, excepto cando o IPC do ano anterior sexa cero ou negativo. No caso de que o IPC do exercicio anterior sexa superior ao 1%, aplicarase a porcentaxe do IPC correspondente co tope do 1,50%. Tendo en conta que o IPC do ano 2020 foi -0,5% e o do presente ano prevese que peche nun 2,9%, no anexo das táboas salariais aplicáronse as seguintes porcentaxes : - Ano 2021: 0%. - Ano 2022: 1,50%. - Ano 2023: 1,00%. Para o caso que o IPC no ano 2021 finalmente non alcance o 1,5% e no ano 2022 sexa negativo, cero ou superior ao 1%, deberá modificarse e actualizarse o anexo das táboas salariais dos anos 2022 e 2023, conforme ao incremento salarial pactado no presente convenio. Os efectos económicos deste convenio entrarán en vigor o día 1 de xaneiro de 2021.	Artigo 26. Xornada de traballo As partes acordan regular a xornada laboral tendo en conta as necesidades do sector. Durante a vixencia do convenio, a xornada de traballo será de 38 horas de media semanal, o que equivale a 1.710 horas anuais. A xornada laboral do persoal de mariñeiría desenvolverse en réxime de xornada partida ou continuada e a mesma prestarase de luns a domingo. O horario de Administración será partido de luns a venres de 9,30 a 14,00 horas e de 16,00 a 19,06 horas. Co fin de facilitar a conciliación da vida familiar e laboral, establécese unha flexibilidade nos horarios de entrada ao traballo de ata 30 minutos despois da hora fixada para a incorporación ao mesmo, compensando diariamente os atrasos do horario de entrada no horario de saída e respectándose en todo caso os horarios de comida. A xornada laboral do conserxe, desenvólvese de luns a venres de 15.00 a 22.00 e sábados de 10.00 a 13.00. A xornada laboral do persoal de mariñeiría desenvólvesese, tal e como vén efectuando de luns a domingo, as 24 horas do día en quendas rotativas de mañá, tarde e partido. Ao comezo e final de cada xornada laboral, o persoal deberá estar debidamente uniformado antes de fichar. En xornadas continuadas de 5 horas ou máis establécese un descanso, considerado como tempo efectivo de traballo, de 30 minutos, podendo acordar a empresa con cada traballador ou traballadora que o devandito período de descanso divídase en dous períodos de 15 minutos. As quendas para efectuar os descansos serán acordados entre a empresa e o traballador ou traballadora. Nas empresas nas que se concedan descansos superiores ao devandito tempo manterase ese dereito respectándose o que sexa habitual en cada empresa. O tempo de traballo computarase de modo que o traballador ou traballadora se atope no seu posto de traballo tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, debendo atender aos clientes que entrasen antes da hora de peche do establecemento, sen que esta obrigación poida superar 15 minutos a partir da dita hora, tendo sempre a consideración de tempo de traballo efectivo. Entre o final dunha xornada e o inicio da seguinte deberá haber 12 horas de intervalo. O número de horas diarias dos traballadores e traballadoras a xornada completa non poderá ser superior a 9 horas nin inferior a 6 horas. O número de horas semanais de tempo efectivo para os traballadores e traballadoras a xornada completa non poderá ser superior a 45 horas durante a vixencia deste convenio. Para os traballadores e traballadoras a tempo parcial, non poderá ser superior á proporción establecida para os traballadores/as a xornada completa. A xornada anual pactada poderá distribuírse irregularmente durante todos os días do ano, co límite do dez por cento da xornada de traballo, sen prexuízo do desfrute dos días de descanso semanal e anual que correspondan aos traballadores e traballadoras, e con independencia de que os contratos de traballo o sexan a tempo parcial ou a tempo completo. Non obstante o anterior, a empresa non poderá distribuír irregularmente a xornada a aqueles traballadores e traballadoras contratados a tempo parcial cunha xornada inferior a 30 horas semanais. O traballador/a terá dereito a coñecer cun aviso previo mínimo de cinco días o día e a hora de prestación do traballo resultante da devandita distribución irregular. Así mesmo, o persoal que sexa contratado por menos de 30 horas semanais, cun pacto expreso de horas complementarias, non poderá sufrir o aumento ou redución das devanditas horas complementarias en máis de dúas ocasións nun período de 6 meses. Se a empresa, por aplicar a distribución irregular de xornada, os 14 festivos anuais ou parte deles teñan a consideración de xornada ordinaria, así como nas que se acorde cos representantes dos traballadores e traballadoras o establecemento de quendas rotativas ou fixas de cobertura de festivos, ao traballador ou á traballadora que preste os seus servizos nesas días compensaráselle a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora traballada a gozar en días completos, ou ben poderá establecerse unha compensación económica, pagando cada hora traballada a un prezo de 1,75 horas respecto ao prezo da hora ordinaria. A elección entre a compensación económica ou a compensación por descanso corresponderá ao traballador ou traballadora. No caso de que opte polo descanso, a súa data de desfrute fixarase de mutuo acordo coa empresa. As diferenzas derivadas da distribución irregular da xornada deberán quedar compensadas no prazo de doce meses desde que se produzan. Con independencia da distribución irregular da xornada anual, crearse unha bolsa de horas de mutuo acordo e de forma voluntaria para o persoal de mariñeiría, co obxecto de compensar o traballo realizado no horario de verán, con maior horas de luz e carga de traballo co realizado no inverno, con menor horas de luz e carga de traballo. Así, e para ese efecto, o horario de verán abarcará o período comprendido desde o último domingo do mes de marzo ata o último sábado do mes de outubro e o horario de inverno o período comprendido entre o último domingo do mes de outubro e o último sábado do mes de marzo. En todo caso, as referidas horas serán de aplicación nos días laborables que resulten para cada traballador/a do calendario que rexa na empresa, non podendo superarse o tope diario de 9 horas e respectándose o descanso mínimo entre xornadas de 12 horas. As horas debidas á empresa deberán compensarse semestralmente, en atención aos horarios de verán e inverno antes referidos, de tal forma que se o traballador/a no período correspondente ao horario de inverno realízase menos horas das que lle corresponden, deberá compensalas durante o período correspondente ao horario de verán e viceversa. Se o traballador/a cesase na empresa tendo coa mesma un débito de horas, estas poderánselle descontar da liquidación para efectuar no seu caso.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
MANIPULADOS MAGDALENA, SL Código 36003472012003	Revisión Salarial	CONVENIO 2022 (BOP nº 55, 20/03/2023) Acordo da Comisión Negociadora sobre a TÁBOA SALARIAL 2023 publicado no BOP nº 126, 30/06/2023 Artigo 3º.-Vixencia, prórroga e denuncia. As normas contidas no presente convenio entrarán en vigor ao día seguinte da súa sinatura, independentemente de cando sexa publicado. As condicións económicas terán efectos desde o 1 de xaneiro de 2022. A duración do convenio será dun ano estendéndose desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2022. O convenio manterá a súa vixencia ata a entrada en vigor dun novo convenio. O Convenio será denunciado automaticamente ao remate do mesmo, tendo a parte social e económica como notificada. Polo tanto, a totalidade da regulación contida no convenio colectivo permanecerá en vigor desde a data de vencemento da súa vixencia ata a súa substitución por un novo Convenio Colectivo, con carácter de condicións de que goce colectivamente o persoal afectado.	Na acta de Acordo da Comisión Negociadora sobre a TÁBOA SALARIAL 2023 publicada no BOP nº 126, 30/06/2023 indica: Expoñen: Que tras varias reunións entres as partes para a negociación da revisión salarial do Convenio Colectivo propio da empresa Manipulados Magdalena, SL para o ano 2023, alcanzáronse os seguintes acordos: Primeiro.- Incremento nun 4,5% desde xaneiro do 2023 en todos os conceptos salariais e non sendo susceptible de revisión ningunha. Segundo.- Firmar as Táboas Salariais do ano 2023 do Convenio Colectivo da empresa MANIPULADOS MAGDALENA, SL por parte da Dirección da Empresa e os representantes dos traballadores, así como a súa inscrición no Rexistro da Autoridade Laboral Competente. ...	Artigo 18º.-Xornada de traballo. A xornada de traballo será de 40 horas semanais, distribuídas de luns a venres e a razón de 8 horas por día. Con todo o anterior, se por necesidades perentorias relacionadas coa actividade das cámaras frigoríficas dos buques, e a súa permanencia en porto ou outras similares, a xornada diaria poderase incrementar en función da necesidade de finalización dos traballos contratados, tendo esta ampliación de xornada a consideración de horas complementarias. Así mesmo, en atención ao anteriormente contemplado, poderanse realizar traballos en sábados, domingos e festivos, tendo estas xornadas complementarias a retribución fixada na táboa salarial anexa. Nos traballos en terra, ben sexa de estiba-desestiba (carga e descarga), clasificación, elaboración ou outros, a xornada adaptase coa flexibilidade necesaria ao horario das empresas contratistas, debido ás especiais circunstancias dos traballos. Nos traballos en terra, as persoas traballadoras terán dereito a un descanso de 15 minutos para o bocadillo e dunha hora e quince minutos para o mediodía. No caso de traballos no interior das cámaras frigoríficas en terra, o horario adaptase ao das empresas contratistas, respectando en todo caso, a hora de descanso por cada unha de traballo. Na descarga do peixe espada, o descanso será de 20 minutos para o bocadillo e dunha hora e trinta minutos para o mediodía, para o persoal da mesa, rexéndose os amanteros polo disposto no parágrafo anterior e o persoal que traballa na estiba-desestiba nas cámaras dos barcos, polo disposto no parágrafo terceiro, isto é unha hora de descanso por cada hora de traballo e dúas horas e media para o mediodía. O traballo de buques con adegas frigoríficas será co horario de 8 a 13 horas e de 14 a 17 horas, tendo as mans unha hora de repouso hora de traballo, fóra dos amanteros. Cando rematen os traballos e non a xornada laboral, a empresa poderá encomendar novas tarefas ata a finalización da mesma.
MARFRÍO, SA Código 36104682012013	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2025 (BOP nº 74, 18/04/2023) Artigo 2.-Vixencia 2.1. As condicións pactadas no presente Convenio Colectivo entrarán en vigor para todos os efectos o día 1 de xaneiro de 2022, con independencia, por tanto, da data da súa publicación no Diario Oficial da Provincia. 2.2. A súa duración será de catro (4) anos, isto é, ata o día 31 decembro do ano 2025, excepto con respecto a aquelas cláusulas para as cales se establece unha vixencia e duración diferentes. Artigo 3.-Denuncia 3.3. Ao expirar a vixencia do Convenio Colectivo, o 1 de xaneiro de 2026, o Convenio Colectivo considerase denunciado de forma automática, sen necesidade de que ningunha das partes o comunique. 3.4. As partes acordan que, denunciado o Convenio Colectivo, o mesmo manterá a súa vixencia en todo o seu contido ata a firma do novo convenio, excepto as partidas salariais, que se manterán as vixentes a data 31 de decembro de 2025, sen prexuízo do disposto no artigo 38.4 do presente Convenio Colectivo.	Artigo 38.- Revisión salarial e a súa aplicación 38.1. Para o tempo de vixencia do presente Convenio Colectivo (2022 a 2025) páctase a seguinte revisión salarial: - Ano 2022: 6%. - Ano 2023: 4%. - Ano 2024: 3%. - Ano 2025: 3%. 38.2. As táboas salariais do Anexo I do presente Convenio Colectivo recollen os incrementos salariais referidos no apartado anterior. 38.3. Os pluses salariais referidos no artigo 40.2.d) seguinte serán igualmente obxecto de revisión salarial de conformidade cos incrementos pactados. 38.4. Así mesmo, como cláusula de garantía salarial, acórdase que, se a suma dos IPC dos anos 2023, 2024 e 2025 superan a porcentaxe de incremento total para eses anos (10%), as táboas salariais provisionais do ano 2026 incrementaranse a partir do día 1 de xaneiro, como mínimo, co 60% da diferenza entre a porcentaxe total de incrementos pactados e a porcentaxe total do IPC do devandito período (2023, 2024 e 2025).	Artigo 28.-Xornada 28.2. Durante a vixencia deste Convenio Colectivo acórdase establecer a xornada en cómputo anual para os anos que abarca este Convenio Colectivo en 1.732 horas, sendo a xornada semanal ordinaria de 40 horas. 28.2. Para o persoal que traballe en xornada continuada, segundo o previsto no artigo 34.4 do Estatuto dos Traballadores, o tempo de bocadillo será de 20 minutos, establecéndose o seguinte réxime transitorio: - Ano 2022: 20 minutos de tempo de bocadillo, que non contará como tempo efectivo de traballo. - Ano 2023: 20 minutos de tempo de bocadillo, dos que 3 minutos contarán como tempo efectivo de traballo. - Ano 2024: 20 minutos de tempo de bocadillo, dos que 5 minutos contarán como tempo efectivo de traballo. - Ano 2025: 20 minutos de tempo de bocadillo, dos que 7 minutos contarán como tempo efectivo de traballo, quedando estes minutos consolidados para anos posteriores. 28.3. O devandito tempo de bocadillo regularase da seguinte maneira: establecerase dentro de cada quenda de traballo un sistema rotativo para gozar do descanso de bocadillo, de forma que se garanta en todo momento que as máquinas e/ou as liñas continúen traballando sen interrupcións. 28.4. Durante a vixencia deste Convenio Colectivo consideraranse os días 24 e 31 decembro como inhábiles. De non existir exceso de xornada computaranse como un día de vacacións. De existir exceso de xornada, acumularase o descanso resultante preferentemente ao día 5 de xaneiro, mesmo do ano seguinte, salvo necesidades xustificadas da Empresa. 28.5. Acórdase que, no caso de que durante a vixencia deste Convenio Colectivo se produciise unha modificación máis beneficiosa para as persoas traballadoras nesta materia por vía de modificación lexislativa, a dita modificación será de aplicación ao presente Convenio Colectivo incorporándose ao mesmo. 28.6. As ditas modificacións afectarán igualmente a todos as persoas traballadoras sexa cal for o tipo de contrato que teñan. 28.7. Considérase xornada ordinaria a que transcorre de luns a venres, salvo as excepcións que se contemplan no presente Convenio Colectivo. 28.8. O tempo de traballo computarase de modo que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria a persoa traballadora debe atoparse no seu posto de traballo. 28.9. Iniciada a xornada de traballo, en ningún caso poderá aboarse á persoa traballadora contía salarial inferior ao mínimo correspondente á media xornada, merecendo esta consideración cando as horas traballadas non excedan de catro (4), e debendo liquidarse a xornada completa sempre que se traballe máis das devanditas catro (4) horas. 28.10. O persoal da sección de Mantemento estará distribuído en dúas quendas: - Grupo diño: traballará de luns a venres 7 horas e 40 minutos en catro horarios de traballo, que serán configurados en función da distribución da xornada de produción. Polo traballo que realizan os sábados existe unha compensación económica que se integra no complemento "ad personam" deste persoal. - Grupo quenda de noite: este desenvolverá o seu traballo en días alternos. 28.11. O persoal de Oficinas terá xornada continua no verán do 15 de xuño ao 15 de setembro.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
METALSHIPS & DOCKS, SAU Código 36003382012001	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2024 (BOP nº 212, 03/11/2023) ARTIGO 2º. VIXENCIA O presente Convenio Colectivo terá unha vixencia de dous anos, entrando en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2023 e finalizando o 31 de decembro de 2024. ARTIGO 3º. PRÓRROGA E VIXENCIA O convenio considerárase denunciado automaticamente tres meses antes do seu vencemento. Concluída a duración pactada, manterase en vigor todo o contido normativo do Convenio, ata que non se logre un novo acordo.	No Anexo III, nas táboas salariais 2023 indica: Incremento 3,50% No ARTIGO 38º. SALARIO BASE indica: A táboa de salarios base anual para o ano 2023 por cada grupo profesional, expresadas en € é a seguinte: ... Para o caso de que o IPC interanual ao 31 de decembro de 2023 fose superior a 3,5%, revisaranse e incrementaranse as cantidades segundo o devandito índice ata un máximo dun 1% adicional ao incremento inicialmente pactado, de forma que o incremento en ningún caso poderá ser superior ao 4,5%, producíndose o devandito incremento con efectos desde o 01/01/2024. Para o ano 2024, estes importes incrementaranse nun 3%. Se o IPC interanual ao 31 de decembro de 2024 fose superior a un 3%, revisaranse e incrementaranse as cantidades segundo o devandito índice ata un máximo dun 1% adicional ao incremento inicialmente pactado, de forma que o incremento en ningún caso poderá ser superior ao 4%, producíndose o devandito incremento con efectos desde o 01/01/2025.	No ARTIGO 21º. XORNADA ANUAL DE TRABAJO indica: 21.1.- Duración A xornada laboral anual será de 1.727 horas para os anos 2023 e 2024. 21.2.- Distribución A xornada, con carácter xeral, será continuada de luns a venres, sendo o horario de 07:00 a 15:00 horas. A dita xornada manterase, a condición de que sexa factible por criterios de Produción e non afecte á competitividade da Empresa. Para o persoal de oficinas, a xornada será partida, sendo o horario, como se detalla a continuación: - Luns a xoves de 08:00 a 13:00 e 14:00 a 17:15 - Venres de 8:00 a 15:00 Non obstante o anterior, durante o "período de verán" do ano 2024, establécese a posibilidade de que os traballadores/as de oficina poidan optar por desenvolver as súas funcións en réxime de xornada intensiva. A dita concesión en ningún caso terá a consideración de condición máis beneficiosa para os traballadores, nin resultará consolidable, polo que a Empresa poderá suprimir unilateralmente a dita opción nos anos seguintes ao 2024 sen alegar causa algunha. A adscrición do persoal de oficinas ao réxime de traballo en xornada intensiva de verán será voluntaria; para ese efecto o traballador/a deberá formular a súa solicitude por escrito dentro do prazo previamente fixado pola Empresa. Solicitada a adscrición voluntaria polo traballador/a, a xornada laboral intensiva será de 7:00 a 15:00 horas de luns a venres. Unha vez finalizado o período de verán volverase automaticamente ao horario de xornada partida. Para os efectos do establecido no parágrafo anterior, considérase como período de verán o establecido pola Empresa en función do calendario aprobado, e que con carácter xeral coincidirá co período comprendido entre mediados de xuño e mediados de setembro. Non obstante o anterior, a Empresa poderá excepciónar o réxime intensivo de verán ante necesidades produtivas da Empresa, naqueles casos nos que a Compañía se atope en execución dun proxecto de nova construción ou ben en períodos cun incremento da carga de traballo superior á ordinaria. A dita excepción poderá aplicarse tanto con carácter colectivo como individual. No primeiro caso, con carácter previo a aplicar a mesma, consultarase tanto á RLT como aos responsables correspondentes, aos únicos efectos de que poidan realizar unha adecuada valoración da situación; e no segundo caso, existe a obrigação da Empresa de preavisar ao traballador/a a título individual cunha antelación mínima de 48 horas. Para o persoal de oficinas, durante a xornada partida, establécese unha flexibilidade nos horarios de entrada e saída de ata 30 minutos despois das horas fixadas como comezo e finalización da xornada, respectándose en todo caso o horario de comida. Establécese un tempo mínimo de comida de 30 minutos e un máximo de 1,5 horas. O axuste do tempo de xornada deberá quedar compensado diariamente. As horas que se citan son indicativas do efectivo comezo e terminación do traballo, polo que a non presentación no posto de traballo ás horas de comezo indicadas, ou o abandono do mesmo antes da finalización, terá a consideración de infracción por incumprimento de Convenio. Establecerase de común acordo o calendario laboral para os anos 2023 e 2024. Ambas as partes declaran o seu desexo e compromiso de que o calendario laboral de cada ano quede negociado e pechado antes do 31 de decembro do ano anterior. ...
MONTAJES ROTELU, SL Código 36104852012016	Revisión Salarial	CONVENIO 2021 - 2022 (BOP nº 106, 07/06/2021) Táboa salarial do ano 2022 publicada no BOP nº 33, 17/02/2022 Modificación da táboa salarial 2022 desde o 1 de xullo publicada no BOP nº 209, 02/11/2022 Táboa salarial do ano 2023 publicada no BOP nº 75, 19/04/2023 Artigo 3.- Vixencia e tática recondución. O presente convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da provincia e estará vixente ata o 31 de decembro de 2022. Iso con todo, os efectos económicos retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2021. Rematada a súa vixencia, o convenio prorrogarase por períodos anuais se, polo menos con tres meses de antelación ao seu termo ou ao de calquera das súas prórrogas, ningunha das partes solicitara forma legal a súa revisión ou rescisión.	Na acta de acordo da Táboa salarial para o ano 2023 indica: ACORDAN: PRIMEIRO.- A modificación da táboa salarial colectivo da empresa Montajes ROTELU, SL, ao estar conforme co contido das negociacións. SEGUNDO.- O incremento do salario mensual de todas as categorías vixentes nun 5% con efectos do 1 de xaneiro de 2023. ...	Xornada anual 2023 indicada na folla estatística: 1.776h (xornada semanal 40h) Artigo 15.- Xornada laboral. A xornada diaria será de 8 horas de traballo efectivo, é dicir, computaranse desde o inicio do labor no posto de traballo ata a súa finalización, con independencia da hora de entrada ou saída. A xornada será preferentemente continua, especialmente entre o 1 de xuño e o 30 de setembro. A empresa, por razóns produtivas ou de organización, poderá partir a xornada individual ou colectivamente, previa notificación aos traballadores e traballadoras afectados/as e á representación dos traballadores e as traballadoras cunha antelación mínima de cinco días, salvo en casos de urxencia. Finalizada a causa, volverase á xornada continua. Cando a xornada sexa continua, os traballadores e as traballadoras dispoñerán de 15 minutos para descanso ou xantar, durante os cales deberán permanecer no centro de traballo. A Empresa poderá establecer un réxime de quendas, cando así o requiran as necesidades do servizo

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVILES ESPAÑA, SA Código 36000282011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2020 - 2023 (BOP nº 160, 20/08/2020) Actualización das condicións económicas do convenio publicada no BOP nº 59, 25/03/2022 Actualización do convenio 2020 - 2023 e Actualización e incremento salarial do ano 2023 no BOP nº 57, 22/03/2023 Artigo 4.-VIXENCIA O Convenio entrará en vigor o 1º de xaneiro de 2020. Terá unha vixencia de catro anos, fóra daqueles aspectos do articulado que conteñan vixencias concretas, expirando o 31 de decembro do ano 2023. Artigo 5.-PRÓRROGA E DENUNCIA Finalizada a vixencia pactada, este Convenio prorrogarase pola táctica de ano en ano, de non mediar denuncia expresa por escrito dunha parte ante a outra, cun mes de antelación ao seu vencemento. Unha vez denunciado o Convenio a constitución da comisión negociadora deberá ter lugar no prazo de 3 meses desde a finalización da súa vixencia, debendo iniciarse as negociacións dentro do mes seguinte. DISPOSICIÓNS FINAIS Primeira. EXCLUSIÓN ACORDO ESTATAL DO SECTOR DO METAL- De acordo co previsto no Convenio Colectivo Estatal do Sector do Metal as partes asinantes do presente Convenio Colectivo acordan de forma expresa a súa desvinculación, para todos os efectos e en toda a súa extensión, do citado convenio colectivo Estatal mencionado.	Incremento salarial 2023 indicado na folia estatística: 5,7% Na acta de acordo da actualización salarial 2023 indican: En aplicación do disposto no artigo 24 do Convenio Colectivo 2020/2023, unha vez constatado que o IPC acumulado a 31 de decembro de 2022 ascendeu ao 5,7%, os incrementos salariais, aplicables desde o 1 de xaneiro de 2023, efectuaranse segundo se detalla a continuación: · Incremento salarial equivalente ao 50% do IPC acumulado a 31 de decembro de 2022, aplicable ás táboas salariais e ao complemento individual. · Actualización do resto de valores e conceptos económicos do Convenio por un valor equivalente ao IPC acumulado a 31 de decembro de 2022. · Aboamento dunha compensación económica equivalente ao 50% do IPC acumulado, aplicado sobre o salario táboas e complemento individual ou transición 1A, a ingresar no complemento individual ou no complemento de Transición a 1A, segundo proceda. ... Artigo 24.-ACTUALIZACIÓN SALARIAL En cada un dos anos de vixencia do Convenio Colectivo as actualizacións dos salarios efectuaranse segundo se detalla a continuación: a. Actualización salarial Con efectos 1 de xaneiro de 2020 as táboas salariais a 31/12/2019, así como o complemento individual actualízanse nun 0,8%. O resto de valores e conceptos económicos do Convenio para os que non se estableza unha previsión específica, actualízanse o 1,5%. Para os anos 2021, 2022 e 2023 con data de efectos 1 de xaneiro de cada un destes anos, acórdase un incremento salarial, aplicable ás táboas salariais e ao complemento individual, equivalente ao 50% do IPC acumulado ao 31 de decembro do ano anterior a cada un destes anos. O resto de valores e conceptos económicos do Convenio actualízanse por un valor equivalente ao IPC acumulado ao 31 de decembro do ano anterior á data de cada actualización, máis a suma da cláusula de garantía se se aplicou conforme ao exposto no parágrafo c) deste artigo, sempre que non exista para cada un deles outra previsión específica no artigo que os regula. b. Compensación económica Para responder á demanda social exposta de compensar ao persoal impactado polos cambios estruturais operados no anterior convenio colectivo, as partes fixan unha compensación económica adicional consistente no seguinte: - Con efectos do 1 de xaneiro de 2020, os/as traballadores/as con nivel profesional 1A ou superior integrarán no seu complemento individual a cantidade de 190 euros. Para quen ostente nivel formación ou 1B, a dita cantidade queda incluída no novo complemento de Transición a 1A. - Con efectos do 1 de xaneiro de cada un dos anos 2021, 2022 e 2023, os/as traballadores/as incluídos no ámbito de aplicación do Convenio percibirán unha compensación económica adicional equivalente ao 50% do IPC acumulado ao 31 de decembro do ano anterior, se é positivo, nas modalidades seguintes: - Para as persoas con Nivel profesional 1A ou superior, a devandita porcentaxe aplicarase sobre o salario de xestión -salario táboas máis complemento individual- antes de aplicar a actualización salarial de cada un dos devanditos anos, integrándose o resultado no seu respectivo Complemento Individual. - Para as persoas con Nivel Formación e 1B integrárase no complemento de Transición a 1A o resultado de aplicar esta mesma porcentaxe aos correspondentes valores de táboas máis o valor do complemento de Transición a 1A a 31 de decembro do ano anterior. c. Compensación económica adicional Para completar o esquema de compensación económica establecido no apartado anterior, as partes acordan definir unha cláusula de garantía adicional, cuxa aplicación anual, a partir de 2021, queda supeditada a que o volume de vehículos vendidos -VUL e VP- en Europa no ano anterior sexa superior a 15 millóns de unidades e que consiste, en caso de cumprirse a condición anterior, en integrar no complemento individual a cantidade que resulte de aplicar ao salario de xestión (salario táboas máis complemento individual) o diferencial entre a suma do IPC real do ano anterior máis 0,25% e o incremento aplicado aos complementos salariais no devandito ano. Esta cláusula só se aplica se se produce un diferencial positivo. Para os niveis profesionais Formación e 1B integrárase no complemento de Transición a 1A o resultado de aplicar a devandita porcentaxe sobre o valor de táboas e complemento de Transición a 1A de cada un dos devanditos niveis. A través da Comisión Paritaria de Convenio realízase o seguimento periódico dos criterios, porcentaxes e contías de actualización e revisión salarial.	Artigo 13.-XORNADA LABORAL O número de horas de traballo anuais para a vixencia do presente Convenio será de 1.705 horas/ano, non entrando no cálculo deste cómputo o descanso retribuído para bocadillo. A xornada retribuída de 1.705 h./ano pactada, equivale, en concordancia co acordado e practicado polo Groupe PSA, a unha xornada efectiva de 1.623'81 h./ano. Todo o persoal dispoñerá dun día de permiso retribuído segundo o artigo 17, a gozar individualmente na data que se desexe se as necesidades do Servizo o permiten. Non obstante o anterior, a Dirección da Empresa, en función das súas necesidades organizativas ou produtivas, terá a facultade de establecer o desfrute colectivo do devandito día con ocasión da confección do Calendario Laboral de cada ano. Con independencia do día previsto no parágrafo anterior acórdase, así mesmo, a concesión dun día de permiso retribuído suplementario que, en función das necesidades produtivas ou organizativas, poderá ser considerado, a xuízo da Dirección da Empresa, como integrante da Bolsa de Horas a que se fai referencia neste artigo ou ben de permiso colectivo ou individual. Poderanse practicar xornadas diferentes derivadas de contratos a tempo parcial. En caso de contratos a tempo parcial, fíxase como porcentaxe de horas complementarias cuxa realización poderá ser requirida pola Dirección da Empresa o 60% da xornada ordinaria. Con carácter xeral, o prazo mínimo para a comunicación do día e a hora de realización das horas complementarias será de 24 horas, sen prexuízo de eventuais anormalidades e avarías ou circunstancias extraordinarias e urxentes que requiran a comunicación e utilización das devanditas horas no propio día. De acordo co artigo 34.2 E.T., con independencia das xornadas especiais habituais en determinados Talleres ou Servizos, establécese a posibilidade de distribución irregular da xornada anual fundamentalmente nas quendas variables. Así mesmo establécese o cómputo plurianual da xornada, denominado "Bolsa de Horas", cuxo desenvolvemento se recolle en documento para o efecto.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
PREZERO ESPAÑA SA - Servizo público de conservación e reposición das zonas de xogos (parques infantís), areas biosaudables, espazos recreativos de auga, mobiliario urbano e fontes ornamentais das zonas verdes do Concello de Vigo <i>Código 36105131012018</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2025 (BOP nº 148, 02/08/2023) Artigo 2. Vixencia, duración e prórroga. Este Convenio terá unha duración de catro anos, contados do 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro do ano 2025. Entrará en vigor o día da súa sinatura, se ben os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2022 en todos os conceptos. O presente convenio considerárase automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia, sen necesidade de aviso previo. O vixente convenio con independencia da súa vixencia prevista, manterá a súa aplicación ata que sexa substituído por un convenio do mesmo ámbito.	Artigo 20. Salario. Os incrementos salariais deste convenio para os anos de vixencia serán os seguintes: Ano 2022: Incremento do 1,4%. Ano 2023: Incremento do 1,6%. Ano 2024: Incremento do 1,8%. Ano 2025: Incremento do 2%. O aboamento dos salarios deberá efectuarse antes do último día hábil do mes. A empresa está obrigada, a petición da persoa traballadora, a conceder un anticipo polo importe do salario mensual devindicado. O salario mensual é a 30 días. Quedan reflexadas as cantidades nas táboas anexas. Finalizada a vixencia do Convenio procederase a unha revisión salarial equivalente á diferenza entre a subida do 6,8% dos 4 anos do Convenio e o IPC resultante no mesmo período ao 31 de decembro de cada ano. Esta diferenza aplicarase no momento da entrada da nova adxudicataria con efecto retroactivo desde a data de 1 de xaneiro de 2026.	Artigo 8. Xornada de traballo. A xornada será de: No Ano 2022: 1.680 horas anuais. No Ano 2023: 7 horas e 20 minutos de xornada diaria / 36,67 horas á semana. No Ano 2024: 7 horas e 10 minutos de xornada diaria / 35,83 horas á semana. No Ano 2025: 7 horas de xornada diaria/ 35 horas á semana. O horario de traballo será de luns a venres de forma intensiva pola mañá. No Ano 2022: Horario de Verán: de 07:00h. a 14:30h. Horario de Inverno: de 07:30h. a 15:00h. No Ano 2023: Horario de Verán: de 07:00h. a 14:20h. Horario de Inverno: de 07:40h. a 15:00h. No Ano 2024: Horario de Verán: de 07:00h. a 14:10h. Horario de Inverno: de 07:50h. a 15:00h. No Ano 2025: Horario de Verán: de 07:00h. a 14:00h. Horario de Inverno: de 08:00h. a 15:00h. O Horario para as persoas traballadoras de piscinas, vai segundo o cadrante que se elabora cada ano no mes de marzo para a realización do servizo. A Empresa poderá contratar de forma específica para: Quenda de Tarde, Quenda de Fin de Semana, Sábados, Domingos e de Festivos, e para cubrir as necesidades particulares do servizo, ou destinar aos mesmos, persoal disposto voluntariamente. Horarios Quenda de Fin de Semana: como os estipulados ao principio deste artigo de forma intensiva pola mañá, e confeccionarase un cadrante anual, no mes que se publica no DOG o calendario, coa finalidade de que teñan o mesmo número de días laborables que o resto das Quendas. Horario quenda de Tarde: No Ano 2022: Horario de Verán: de 13:30h. a 21:00h. Horario de Inverno: de 12:30h. a 20:00h. No Ano 2023: Horario de Verán: de 13:40h. a 21:00h. Horario de Inverno: de 12:40h. a 20:00h. No Ano 2024: Horario de Verán: de 13:50h. a 21:00h. Horario de Inverno: de 12:50h. a 20:00h. No Ano 2025: Horario de Verán: de 14:00h. a 21:00h. Horario de Inverno: de 13:00h. a 20:00h. Consideraranse como días non laborables todos os: sábados, domingos e festivos do ano. Os días 5 de xaneiro, 24 de decembro e 31 de decembro consideraranse non laborables para todo o persoal. Se algún destes días coincide en sábado ou domingo, pasaranse ao día laborable inmediatamente anterior. O tempo de traballo efectivo computarase de modo que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo e dedicado ao mesmo. As persoas traballadoras gozarán dentro da súa xornada, dun descanso de 20 minutos por xornada completa traballada, que se considerará como tempo efectivamente traballado. A xornada máxima diaria non poderá superar as 9 horas de traballo efectivo. A empresa, de acordo cos representantes das persoas traballadoras elaborarán o calendario laboral, debendo expoñelo en lugar visible en todos os centros de traballo, exceptuando cuestións de forza maior respectando a xornada anual. Entre o remate dunha xornada e o comezo da seguinte, mediarán, como mínimo 12 horas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
REAL CLUB CELTA, SAD Código 36002212011992	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2024 (BOP nº 229, 28/11/2023) Artigo 4. VIXENCIA Este Convenio Colectivo entrará en vigor a partir da súa sinatura, salvo en relación cós incrementos do ano 2023 contemplado no artigo 22, que se aboarán con efectos do día 1 de xaneiro do devandito ano 2023. Ao remate da vixencia do presente convenio colectivo, que se fixa o 31 de decembro de 2024, manterán a súa vixencia todas e cada unha das cláusulas ata a entrada en vigor do seguinte convenio, agás en canto se refire aos incrementos e ás revisións salariais que se regulan nos artigos 22 e 23. Artigo 5. DENUNCIA O presente Convenio Colectivo considerárase automaticamente denunciado unha vez rematada a súa vixencia e, con independencia da súa vixencia prevista, manterá a súa aplicación ata que sexa substituído por un convenio do mesmo ámbito. As partes emprázanse a negociar un novo convenio dentro dos 2 primeiros meses do ano 2025. Caso de non se chegar a un acordo na negociación do novo convenio, o texto quedará prorrogado automaticamente, agás en canto se refire aos incrementos e ás revisións salariais que se regulan nos artigos 22 e 23.	Artigo 22. INCREMENTOS SALARIAIS A referencias sobre incrementos e que se pasan a realizar afectarán aos seguintes conceptos retributivos (de aí que as porcentaxes e os cálculos numéricos que se establecen no presente artigo deban aplicarse en exclusiva a tales partidas): - "Salario Base de Convenio". - "Complemento Persoal". - "Pagas Extraordinarias". - Conceptos retributivos fixos e recorrentes que se deban integrar no "Complemento de Persoal" consonte ao establecido no artigo 20 deste Convenio Colectivo. - "Antigüidade", sen prexuízo do disposto no artigo 25 deste Convenio Colectivo. - "Complemento AC". - "Complemento de fidelidade". Neste contexto, acórdase que: 1) Aboarase ao persoal actualmente de alta na Empresa que prestara servizos á mesma durante todo o período abranguido polos anos 2021 e 2022 un "Plus por Sinatura de Convenio" do seguinte importe (axustado en proporción temporal respecto daquelas persoas traballadoras actualmente de alta na empresa que prestaran servizos á mesma durante tan só unha parte do período abranguido polos anos 2021 e 2022): a) 2.200 euros para a persoa traballadora cunha retribución global anual polos conceptos mencionados ao comezo deste artigo de 25.000 euros ou mais. Engadíranse 550 euros. b) 2.805 euros para a persoa traballadora cunha retribución global anual polos conceptos mencionados ao comezo deste artigo desde 21.001 a 24.999 euros. Engadíranse 550 euros c) 3.447 euros para a persoa traballadora cunha retribución global anual polos conceptos mencionados ao comezo deste artigo de 21.000 euros ou menos. Engadíranse 550 euros. 2) Respecto do ano 2023, aplicarase un incremento do 4% sobre os conceptos mencionados ao inicio deste artigo. 3) Respecto do ano 2024, aplicarase un incremento do 4% sobre os conceptos mencionados ao inicio deste artigo. Artigo 23. REVISIÓN SALARIAL No suposto de que o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) real oficialmente publicado con carácter definitivo polo Instituto Nacional de Estatística (INE) ao finalizar o exercicio 2023 ou 2024 superase os incrementos do 4% pactados para os devanditos exercicios, efectuarase unha revisión salarial tan pronto como se constate a dita circunstancia. A revisión salarial implicará o pago da posible diferenza en termos anuais entre o incremento pactado do 4% e a suba porcentual do IPC oficialmente publicado con carácter definitivo polo INE. A modo de exemplo: se a suba porcentual do IPC oficialmente publicado con carácter definitivo polo INE ao finalizar o exercicio 2023 ou 2024 fose dun 5%, as persoas traballadoras suxeitas a este Convenio Colectivo terán dereito a percibir un importe bruto equivalente ao 1% dos conceptos salariais enumerados na primeira parte do artigo 22 correspondentes ao ano de que se trate. O importe en que, no seu caso, se traduza a revisión salarial aboarase no mes seguinte a aquel en que se constatará que se debe proceder á sinalada revisión.	Artigo 35. XORNADA E HORARIOS DE TRABALLO A xornada é de 35 horas á semana de traballo efectivo en cómputo anual. Respectaranse os pactos individuais en materia de horario, acordándose a título colectivo as seguintes estipulacións: 1. Persoal de oficina e administrativo en xeral. Horario de luns a xoves de 9:00 a 14:00 h e 16:00 a 18:30 h. Os venres, horario de 9:00 a 14:00 h. Durante os venres, así como durante o período de verán, estableceranse quendas polas tardes para que as oficinas permanezan abertas. As disposicións especiais relativas aos venres e ao período de verán aplicaranse sempre e cando existan polo menos 4 persoas traballadoras en disposición de participar na confección das quendas. 2. Persoal de oficina e administrativo de aboados. Horario de luns a venres de 10:00 a 14:00 h e de 16:00 a 19:00 h. Os días de partido deberán estar no seu posto unhas horas antes do comezo do mesmo (non mais de 4 horas antes). O persoal que ata a data de sinatura deste Convenio Colectivo tiña dereito a un descanso rotativo todas as semanas seguirá manténdoo como un dereito adquirido. 3. Persoal de oficina e administrativo en instalacións. Horario de luns a xoves de 9:00 a 14:00 h e 16:00 a 18:30 h. Os venres, horario de 9:00 a 14:00 h. Durante os venres, así como durante o período de verán, estableceranse quendas polas tardes para que as oficinas permanezan abertas. As disposicións especiais relativas aos venres e ao período de verán aplicáranse sempre e cando existan polo menos 4 persoas traballadoras en disposición de participar na confección das quendas. 4. Persoal en instalacións (distinto do referido no punto previo). Horario de luns a xoves de 9:00 a 14:00 h e 16:00 a 18:30 h. Os venres, horario de 9:00 a 14:00 h. Durante os venres, así como durante o período de verán, estableceranse quendas polas tardes para as tarefas de mantemento. As disposicións especiais relativas aos venres e ao período de verán aplicáranse sempre e cando existan polo menos 4 persoas traballadoras en disposición de participar na confección das quendas. 5. Persoal de campo. Horario de luns a venres, en horario de 08:00 a 14:00 h. Os sábados, horario de 08:00 a 13:00 horas. Os días de partido deberán estar no seu posto unhas horas antes do comezo do mesmo e non máis de 4 horas antes. En todo caso, sendo este o horario habitual realizado polo persoal de campo contratado á data da sinatura do presente Convenio Colectivo, o mesmo poderá variar en atención ás necesidades que marquen as esixencias do partido ou do adestramento, previo acordo coa representación legal das persoas traballadoras. 6. Persoal de tendas. Horario de luns a sábado de 10:00 a 14:00 h e de 17:00 a 20:00 h, con quendas rotativas de descanso en luns, venres ou sábado. Os días de partido deberán estar no seu posto unhas horas antes do comezo do mesmo e non mais de 4 horas antes. Respectaranse as melloras que as persoas traballadoras actualmente empregadas en tendas teñan pactadas. Para adaptar as presentes disposicións aos tempos de apertura das tendas ao público permitidos pola Lei 13/2006, do 27 de decembro, de horarios comerciais de Galicia (ou norma que no futuro a substitúa), a Empresa poderá recorrer a contratos a tempo parcial, fixos discontinuos ou de reforzo eventual. 7. Persoal de prensa, contidos e relacións institucionais. Con carácter xeral a xornada ordinaria de traballo computarase en termos anuais, resultando un promedio de 35 horas semanais concretadas nunha xornada diaria de 7 horas. Porén, para o cálculo da xornada anual multiplícaranse por 7 o número de xornadas hábiles do ano (isto é, non considerando vacacións, festivos e os días de descanso semanal obrigatorio). Non obstante, aquelas semanas nas que sexa necesario prestar servizos de venres-sábado-domingo ou de sábado-domingo-luns, e sen prexuízo de que cada un deses días se poida acadar a xornada máxima diaria, realizarase unha xornada semanal de 28 horas de traballo efectivo considerada a todos os demais efectos como se fose de 35 horas (é dicir, desfrutárase dun descanso retribuído de 7 horas adicionais). Fixarase unha hora de saída as 18:30 horas con carácter xeral, agás no suposto en que se deban prestar servizos en partidos, adestramentos, eventos ou circunstancias semellantes. 8. Persoal directamente dependente do área deportiva. Atendendo á necesidade directa ou indirecta de dispor de persoal durante toda a semana e, de forma especial, os sábados, domingos e outras datas nas que se celebren partidos de fútbol ou eventos deportivos, con carácter xeral a xornada ordinaria de traballo computarase en termos anuais, resultando un promedio de 35 horas semanais concretadas nunha xornada diaria de 7 horas. Porén, para o cálculo da xornada anual multiplícaranse por 7 o número de xornadas hábiles do ano (isto é, non considerando vacacións, festivos e os días de descanso semanal obrigatorio). Consonte o disposto no artigo 34 do Estatuto dos Traballadores, a Empresa -a través do seu persoal responsable de administración e recursos humanos- controlará o rexistro diario da xornada, que deberá incluír o horario concreto de inicio e finalización da xornada laboral de cada persoa traballadora, sen prexuízo dos supostos de flexibilidade horaria, así como o cumprimento dos réximes de descanso.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
RODICUT INDUSTRY SAU Código 36100041012011	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2024 (BOP nº 90, 11/05/2023) Artigo 2º. Vixencia. O presente Convenio Colectivo terá unha vixencia dun ano, entrando en vigor a partir do 1º de xaneiro de 2023 e finalizando o 31 de decembro de 2024. Artigo 3º. Prórroga e denuncia. O presente Convenio Colectivo quedará automaticamente denunciado, con 2 meses de antelación ao seu vencemento. Unha vez denunciado o presente Convenio Colectivo, continuará vixente ata que entre en vigor un novo Convenio Colectivo de Empresa que o substitúa. Durante as negociacións do mesmo e ata que se asine e entre en vigor o novo Convenio Colectivo de Empresa, aplicárase ás táboas do presente Convenio o incremento salarial establecido no Convenio Colectivo de traballo para empresas do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra, vixente o 1 de xaneiro de 2025 e sucesivos. Se transcorrera máis dun ano despois de ter sido denunciado o convenio colectivo e non se acadara un acordo, calquera dos asinantes poderá sometelo aos procedementos de mediación regulados nos acordos interprofesionais de ámbito estatal o autonómico previstos no artigo 70, para resolver de maneira efectiva as discrepancias existentes.	Artigo 41º. Salarios Acordase o seguinte incremento salarial para o exercicio 2023: · Un incremento lineal de 1.568 euros brutos anuais sobre o salario base das táboas salariais de 2022, que será de aplicación con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2023. · Un 5% sobre o valor das táboas salariais do exercicio 2022 para as horas extraordinarias, que será de aplicación con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2023 Respectaranse as condicións económicas derivadas das condicións persoais da persoa traballadora. Para o exercicio 2024 o incremento salarial negociárase especificamente. DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA As condicións económicas en cómputo global e por todos os conceptos pactadas no presente Convenio, non poderán ser inferiores ás establecidas no Convenio Colectivo de Traballo para Empresas do Metal sen Convenio Propio da Provincia de Pontevedra. A xornada laboral anual de traballo efectivo pactada no presente Convenio non poderá ser superior á establecida no Convenio Colectivo de Traballo para Empresas do Metal sen Convenio Propio da Provincia de Pontevedra.	Artigo 26º. Xornada e horario de traballo. Durante a vixencia deste Convenio a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, equivalentes a 1.768 horas efectivas en cómputo anual. A persoa traballadora deberá atoparse en situación de iniciar a súa actividade no seu posto de traballo, coa súa correspondente indumentaria ao comezo da súa xornada laboral sen prexuízo do establecido na disposición adicional terceira, que será de aplicación en todo caso. A dita xornada normal será computada en consideración ao comezo do labor no posto de traballo e finalización deste, e non polo concepto de entrada e saída da factoría. A fixación do horario de traballo será facultade da dirección da Empresa, razoando o seu establecemento co Comité ou Delegados de Persoal ou coas persoas traballadoras, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumento de vendas, ou ben favoreza as necesidades estacionais da produción. A Empresa distribuirá preferentemente a súa xornada laboral de luns a venres. DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA As condicións económicas en cómputo global e por todos os conceptos pactadas no presente Convenio, non poderán ser inferiores ás establecidas no Convenio Colectivo de Traballo para Empresas do Metal sen Convenio Propio da Provincia de Pontevedra. A xornada laboral anual de traballado efectivo pactada no presente Convenio non poderá ser superior á establecida no Convenio Colectivo de Traballo para Empresas do Metal sen Convenio Propio da Provincia de Pontevedra.
SERVEO LOGÍSTICA, SA (antes MAVIVA, SA) Código 36003262012001	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 57, 22/03/2023) ARTIGO 2.- VIXENCIA E EFECTOS ECONÓMICOS. Con independencia da data en que se firme, o presente acordo terá vixencia e efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro do ano 2024. Este convenio quedará automaticamente denunciado, con tres meses de antelación, prorrogándose o actual Convenio ata a entrada en vigor do seguinte. No suposto de prórroga do prazo de vixencia establécese a revisión automática da táboa salarial tomando como referencia o IPC do último ano. ARTIGO 32.- LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA. En cumprimento do Real Decreto- Lei, 32/2021 do 28 de decembro de medidas urxentes para a reforma laboral, en relación coa prioridade do convenio sectorial en materia salarial e xornada fronte ao convenio de empresa: art.84.2 ET e DT 6ª Decreto-Lei 32/2021, acórdase por unanimidade (empresa e comité de empresa) no marco de negociación do convenio establecer como convenio de referencia o CONVENIO COLECTIVO SECTOR TRANSPORTE PÚBLICO DE MERCADORÍAS POR ESTRADA DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística: 3,50 ARTIGO 15.- INCREMENTOS E ACTUALIZACIÓNS Para o ano 2022 no suposto caso que o IPC supere o 3,5%, a empresa realizará un pago non consolidable do 25% do diferencial entre o 3,5% e o IPC real do ano (tomando como máximo un IPC real dun 6%) e consolidará o outro 25% do diferencial entre o 3,5% e o IPC real do ano (tomando como máximo un IPC real dun 6%) nas táboas do 2023. O pago do 25% non consolidable e do 25% consolidable (atrasos) realizarase no mes de maio do ano 2023. Tomarase como referencia o salario dun especialista para o cálculo desta cantidade e desde o mes que o IPC supere 3,5%. Para o ano 2023 e no suposto caso que o IPC supere o 3,5%, a empresa realizará un pago único non consolidable do 50% do diferencial entre o 3,5% e o IPC real do ano (tomando como máximo un IPC real dun 6%). Este pago realizarase no mes de maio do ano seguinte. Tomarase como referencia o salario dun especialista para o cálculo desta cantidade e desde o mes que o IPC supere 3,5%. Para o ano 2024 e no suposto caso que o IPC supere o 3,5%, a empresa realizará un pago único non consolidable do 50% do diferencial entre o 3,5% e o IPC real do ano (tomando como máximo un IPC real dun 6%). Este pago realizarase no mes de maio do ano seguinte. Tomarase como referencia o salario dun especialista para o cálculo desta cantidade e desde o mes que o IPC supere 3,5%. Se o IPC real no ano 2023 fose inferior ao 3,5%, o % resultante (do 3,5% ao IPC real) terase en conta para a negociación do ano 2025 Xúntanse as táboas no anexo 1	ARTIGO 8.- XORNADA DE TRABALLO. Durante a vixencia deste Convenio a xornada máxima no seu cómputo anual será de 1.776 horas, sendo o 24 e 31 de decembro preferentemente de descanso. A xornada distribuirase fundamentalmente en tres quendas: a. Quenda de mañá: de 6 a 14 horas. b. Quenda de tarde: de 14 a 22 horas. c. Quenda de noite: de 22 a 6 horas. d. Quendas especiais creadas por circunstancias da produción e regulados nos documentos establecidos convenientemente para iso (anexo regulación 4ºQ pte actualización) Tanto en almacén como en oficinas existen xornadas partidas a quendas. Por necesidades da produción que impón a unidade produtiva, as quendas poden ser obxecto de modificación, previa comunicación ao Comité de Empresa. Como medidas para contribuír á flexibilidade interna da empresa establécese o cómputo plurianual da xornada, no acordo específico denominado "Bolsa de horas", cuxo desenvolvemento se recolle en documento para o efecto

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada								
SETEX-APARKI, SA - Servizo de retirada, depósito e custodia de vehículos no termo municipal de Pontevedra Código 36004351012008	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2024 (BOP nº 129, 05/07/2023) Artigo 3 .- ÁMBITO TEMPORAL. O presente Convenio entrará en vigor para todos os efectos o 1 de xaneiro de 2023 e a súa vixencia estenderase ata o 31 de decembro do 2024. Finalizada a súa vixencia inicial e se calquera das partes non o denuncia en tempo e forma, entenderase prorrogado automaticamente por períodos dun ano, incrementándose os salarios do mesmo xeito, con arranxo ao IPC Real, co tope máximo dun 1%. A denuncia do presente Convenio deberá efectuarse con dous meses de antelación á data de finalización da súa vixencia, mediante comunicación escrita á outra parte e á autoridade laboral competente. Denunciado o Convenio, se as negociacións dun novo Convenio estendésense máis aló da data de finalización de vixencia, o Convenio entenderase prorrogado ata a entrada en vigor do novo texto. Artigo 45.- DEREITO SUPLETORIO Para o non previsto no presente Convenio as partes remítense por xerarquía normativa ao disposto en Convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para o sector de aparcamentos, garaxes e estacionamentos regulados en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública e o Convenio colectivo xeneral de ámbito estatal e Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística: 2% Artigo 16.- SALARIOS As partes conscientes do tempo transcorrido desde as últimas táboas publicadas acordan a modo de compensación da dilación na negociación, que os traballadores/as que estean en alta o 1 de xaneiro de 2023, proporcional á súa xornada e proporcional ao tempo de prestación de servizos no ano 2022, percibirán un importe de contía por categoría que se fará nun pago único ao mes seguinte de publicación do convenio, a razón de: <table><tr><td>XEFE/A DE SERCICIOS</td><td>509,12</td></tr><tr><td>CONDUTOR/A GRUISTA</td><td>380,66</td></tr><tr><td>AUXILIAR DE DEPÓSITO/RECEPCIONISTA</td><td>361,61</td></tr><tr><td>CONDUTOR/AUX DEPOS/RECEP</td><td>363,06</td></tr></table> O devandito incremento consolidarase na táboa base para a aplicación da subida salarial do 2023 pactada Ano 2023 : Apróbase a táboa salarial de 2023. Ano 2024: Apróbase a táboa salarial de 2024. Os salarios para os traballadores/as incluídos dentro do ámbito de aplicación do presente Convenio serán os que se establezan para cada categoría nas táboas salariais recollidas no anexo I, para os anos 2023 e 2024. Pago de salarios. O pago de salarios efectuarase como moi tarde os dous últimos días hábiles de cada mes. Cun preaviso de dous días antes do final do prazo de pago, con notificación ao comité de empresa ou delegados de persoal, ampliase o prazo aos tres primeiros días seguintes á finalización do prazo de pago. O traballador/a e, coa súa autorización, os seus representantes legais, terán dereito a percibir, sen que chegue o día sinalado para o pago, a anticipos a conta do traballo xa realizado. O pago de anticipos deberá solicitarse por escrito antes do 15 de cada mes.	XEFE/A DE SERCICIOS	509,12	CONDUTOR/A GRUISTA	380,66	AUXILIAR DE DEPÓSITO/RECEPCIONISTA	361,61	CONDUTOR/AUX DEPOS/RECEP	363,06	Artigo 7.-XORNADA. A xornada ordinaria para os traballadores/as afectados polo presente Convenio será de 1.731 horas anuais. A xornada diaria poderá ser partida ou continuada. Os traballadores/as que realicen xornada continuada terán dereito a gozar dun período de descanso de 15 minutos retribuídos. Estando establecido no centro de traballo o sistema a quendas, entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte cando ao cambiar o traballador/a de quenda de traballo non poida gozar do descanso mínimo entre xornadas establecido no apartado 3 do artigo 34 do citado Estatuto, poderase reducir o mesmo, no día en que así ocorra, ata un mínimo de oito horas, compensándose a diferenza ata as doce horas establecidas con carácter xeral nos días inmediatamente seguintes. A organización e ordenación do traballo é competencia da empresa, aínda que esta dará a coñecer aos seus traballadores/as os cuadrantes de traballo, mediante anuncio exposto no Taboleiro de cada centro, cunha antelación mínima de quince días. A xornada de traballo efectiva deberá ser realizada por cada traballador/a de acordo coa fórmula de repartición de horario existentes no centro de traballo, dentro dos límites establecidos na lei, en réxime de quendas e con carácter rotativo. Enténdese como traballo efectivo a presenza do traballador/a no seu posto de traballo e dedicado a este. A xornada de traballo estará supeditada en cada momento ás necesidades de servizo e aos cambios que no mesmo poidan producirse, en función do contrato entre a Empresa e o Concello de Pontevedra. En caso de ser solicitado polo Concello un reforzo de servizo en fin de semana, corresponderá realizar o mesmo á persoa que polo cuadrante antigo lle correspondese a quenda de traballo correspondente á PO-41 do sábado, considerándose isto distribución irregular da xornada de traballo, acordando poder distribuír desta maneira como máximo o 20% da xornada anual de traballo. O traballador/a deberá coñecer cun preaviso mínimo de cinco días o día e a hora da prestación de traballo resultante daquela. A comisión paritaria poderá determinar xornadas especiais ampliadas, que poderán alcanzar unha duración máxima de doce horas diarias respectando sempre o mínimo legal de descanso entre xornadas, nos termos previstos legalmente.
XEFE/A DE SERCICIOS	509,12											
CONDUTOR/A GRUISTA	380,66											
AUXILIAR DE DEPÓSITO/RECEPCIONISTA	361,61											
CONDUTOR/AUX DEPOS/RECEP	363,06											

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
SNOP ESTAMPACIÓN, SA - Centro de traballo de Vigo Código 36100141012014	Convenio colectivo	CONVENIO 01/06/2023 - 31/05/2025 (BOP nº 171, 05/09/2023) Artigo 3. Ámbito temporal. 3.1.- O presente Convenio entrará en vigor o día 1 de xuño de 2023 e a súa duración finalizará o 31 de maio do 2025, con independencia da data da súa publicación oficial. 3.2.- Con todo, unha vez terminada a súa vixencia inicial, e ata que non se logre acordo expreso, para os efectos previstos no Art. 86 punto 3 e 4 de E.T., entenderase que se mantén a vixencia do seu contido normativo. Artigo 4. Denuncia e revisión. 4.1.- O convenio considerárase prorrogado, ano a ano, automaticamente en caso de non producirse denuncia por ningunha das partes asinantes. 4.2.- Calquera das partes asinantes poderá denunciar o convenio dentro dos tres últimos meses da súa vixencia ou en calquera momento no caso de prórrogas. 4.3.- As negociacións para a revisión do novo convenio deberán iniciarse no prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación da denuncia, na que a parte denunciante do convenio acompañará un documento escrito razoado sobre os motivos da denuncia. e unha plataforma dos puntos a deliberar coas súas propostas de negociación. 4.4.- As partes negociarán de boa fe, e procurarán que as negociacións se desenvolvan coa continuidade necesaria a fin de alcanzar un acordo. 4.5.- Mentres non se asine un novo convenio, este permanecerá en ultra actividade, salvo acordo entre as partes.	Artigo 22. Criterios para os incrementos salariais Establécense os seguintes incrementos salariais: A partir do 1 de xuño do 2023 aplicarase a táboa salarial que se xunta en Anexo 2 con vixencia desde o 01 de xuño do 2023 ao 31 de maio do 2024. A partir do 1 de xuño do 2024 aplicarase unha subida salarial respecto ás táboas salariais do Anexo 2 en función do IPC interanual a data 30 de abril de 2024 publicado en maio de 2024, de conformidade coa seguinte escala: · No caso que o IPC interanual sexa igual ou superior ao 2,5% aplicarase un incremento nas táboas salariais equivalente ao referido IPC interanual máis o 1,25%. · No caso que o IPC interanual sexa inferior ao 2,5% aplicarase un incremento nas táboas salariais equivalente ao referido IPC interanual máis o 1,25%. Así mesmo, neste suposto aplicaríase unha porcentaxe adicional, que sería o resultante de aplicar a seguinte fórmula: 2,5% - IPC interanual ----- 2 Os incrementos salariais a partir do 1 de xuño de 2023 en diante aplicaranse sobre os conceptos seguintes: - Salario base. - Complemento posto de traballo. - Horas extras. - Plus nocturno - Plus cuarta quenda. - Complemento ad personam. - Plus tóxico-penoso. - Plus suplencia de encargado - Plus de dispoñibilidade mantemento - Plus almacén. - Gastos xornada completa, media xornada e quilometraxe - Subsidio escolaridade (mensual de setembro a xuño, ambos inclusive).	Artigo 23. Xornada. Para cada un dos anos de vixencia do presente convenio a xornada será de 223 días de presenza e fíxase en 1.672,50 horas anuais de traballo efectivo. O calendario anual será do 1 de xaneiro ao 31 de decembro. A xornada laboral ordinaria será de luns a venres para o persoal de día, cos descansos que establece a lei. Para o persoal da quenda de noite, a xornada ordinaria será de domingo a xoves ou de luns a venres, segundo as necesidades da empresa.
TRANSPORTES LA UNIÓN, SA Código 36001322011982	Revisión Salarial	CONVENIO 2016-2020 (BOP nº 200, 17/10/2018) Revisión salarial 2019 no BOP nº 104, 03/06/2019 Acordo da Comisión negociadora sobre actualización e incremento salarial dos ano 2023 e 2024 e as táboas salariais do ano 2023 no BOP nº 114, 14/06/2023 ARTIGO 2º.-VIXENCIA O presente Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2016 estendéndose ata o 31 de decembro de 2020. As partes asinantes do presente convenio acordan que este quedará automaticamente denunciado nos termos contemplados no art. 86 do Estatuto dos Traballadores, acordándose o inicio das negociacións para a súa renovación no ano 2021 e manténdose en vigor o texto e as táboas salariais do mesmo ata a sinatura do novo convenio.	No Acordo da Comisión negociadora sobre actualización e incremento salarial dos ano 2023 e 2024 e as táboas salariais do ano 2023 publicado no BOP nº 114, 14/06/2023 indica: ...Despois de debater sobre o asunto, acordan trasladar ás táboas salariais do ano 2020 os incrementos acordados o 6 de maio do presente ano pola parte Empresarial e a parte Social na Sede do Consello Galego de Relacións Laborais ao amparo do procedemento establecido no Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) promovido no Sector de Transportes de Viaxeiros por estrada de Galicia (Expte AGA 51/23) en presenza do mediador designado D. Demetrio Fernández, e a Presidenta do Consello Galego de Relacións Laborais, Dª. Antía Sández Callejo. Acordos: 1.- Incremento Salarial para o ano 23: 8% desde o 1 de xaneiro do 23 e o 4,20% a aboar en decembro 23 cos atrasos correspondentes desde xaneiro do 23, en ambos os casos. Todo iso, incorpórase ás táboas salariais definitivas do ano 23. 2.- Incremento Salarial para o ano 24: IPC real do ano 23. 3.- Na nómina do mes de xuño/23, verase reflectido o incremento do 8% e aboaranse os atrasos de xaneiro a maio/23 e na nómina de decembro aboaranse os atrasos de xaneiro a decembro/23 do 4,2% restante. ...	ARTIGO 13º.-XORNADA DE TRABALLO A xornada semanal de traballo será de 40 horas efectivas para todo o persoal, de acordo co Estatuto dos Traballadores. A xornada anual ordinaria será de 1.816 horas de traballo efectivo. Cando a súa distribución supoña a superación das 40 horas semanais, o control e cómputo da xornada verificarase bimensualmente, en termos de media. Cando por razóns obxectivas sexa necesario, as partes negociarán outros sistemas do cómputo e control, respectando en todo caso o tempo máximo de xornada ordinaria anual mencionada anteriormente. Por outra banda, o traballador/a terá dereito, como mínimo a unha hora para realizar a comida do mediodía, no período comprendido entre as 12:30 e as 16:30 horas. Caso que por necesidades do servizo non fose posible realizar a comida nese período, o traballador/a terá dereito a unha axuda de custo adicional de 2,98 € para o ano 2017 3,03 € para o ano 2018. A efectos de Xornada, será de aplicación o disposto no Real Decreto 1561/95 do 21 de setembro e demais normas específicas para o sector do transporte. En canto ás horas de Presenza, estarase ao que dispón o R.D. 1561/95 do 21 de setembro.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada												
TREVES GALICIA, SLU. Código 36104632012012	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 112, 12/06/2023) Art. 1.4. Ámbito temporal O convenio colectivo entrará en vigor para todos os efectos o primeiro de xaneiro de 2022 e estenderá a súa vixencia ata o próximo 31 de decembro de 2024. Unha vez expirada a súa vixencia, este seguirase aplicando nos seus propios termos, mentres non fose substituído por novo convenio ou norma de específica aplicación. Art. 1.5. Denuncia do convenio A denuncia propoñendo a resolución ou revisión do convenio deberase comunicar á outra parte coa antelación mínima de dous meses respecto da data de remate da vixencia. O escrito de denuncia axustarase á normativa legal vixente en cada momento, e unha copia deste será remitida á administración competente correspondente. Art. 1.6. Prazos de negociación Unha vez que se producise a denuncia do convenio, no prazo máximo de 15 días 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, debéndose iniciar esta, nun prazo máximo de quince días a contar desde a constitución da comisión negociadora. Iniciada a negociación para a revisión do convenio, o prazo máximo de negociación será de catro meses. Finalizado o devandito prazo sen terse alcanzado un novo convenio, as partes acordan que a discrepancia se dilucidará mediante o procedemento de mediación previsto no AGA. Art. 11. Disposición Adicional Unha Agás as remisións expresas que existan neste convenio a outro de ámbito diferente, nos capítulos non regulados expresamente as partes remítense por esta orde ao Convenio Xeral do Sector Téxtil, ao disposto no Estatuto dos Traballadores e ás demais normas con rango de lei de carácter xeral.	Art. 6.1. Salario base Establécese para os anos de vixencia deste convenio os incrementos salariais seguintes: 2022: incremento do 2%, desde xaneiro de 2022. 2023: incremento do 4% desde xaneiro de 2023. 2024: incremento do 3% desde xaneiro de 2024. No Anexo I establécense as táboas salariais para os anos 2022-2023-2024 en correspondencia con estes incrementos. Inclúense as táboas salariais para os grupos 1,11.1, II.2 e III das persoas de estrutura e a revisión salarial realizarase de acordo co procedemento do Grupo Treves para este colectivo. No Anexo 1, na táboa salarial 2023 indica: Ano 2023: Aplicar 4% incremento con respecto a 2022 e incrementar o complemento persoal do grupo Nivel I e II de 90 €/mes a 110 €/mes, o Nivel III de 98,51 €/mes a 114,45 €/mes. No caso dos líderes, increméntase complemento do Nivel I e II de 70 €/mes a 115,66 €/mes.	Art. 5.1. Xornada de Traballo Durante a vixencia deste convenio a xornada laboral será de 1.792 horas diúrnas e de 1.760 horas nocturnas de presenza. A xornada laboral, de luns a venres, será de 40 horas semanais. Os días de adecuación de xornada que resulten do exceso sobre o calendario anual serán de libre elección da persoa traballadora. En canto aos días xerados na cuarta quenda gozaranse durante as quendas de día ou de noite. Os días de adecuación de xornada a libre elección da persoa traballadora, concederanse previa solicitude da persoa, cunha antelación mínima en días segundo o cadro seguinte: <table><tr><td>DÍAS DE PREAVISO</td><td>DÍA DE ADECUACION DE XORNADA A LIBRE ELECCIÓN DA PERSOA TRABALLADORA</td></tr><tr><td>Luns</td><td>Xoves</td></tr><tr><td>Martes</td><td>Venres</td></tr><tr><td>Mércores</td><td>Luns</td></tr><tr><td>Xoves</td><td>Luns</td></tr><tr><td>Venres</td><td>Martes ou mércores</td></tr></table> O número global de ausencias por este motivo -acumulados aos días de libre disposición contemplados no artigo correspondente- non poderá superar a unha persoa por quenda e módulo, agás que os niveis de absentismo e as necesidades de organización e produción permitan que sexan máis.	DÍAS DE PREAVISO	DÍA DE ADECUACION DE XORNADA A LIBRE ELECCIÓN DA PERSOA TRABALLADORA	Luns	Xoves	Martes	Venres	Mércores	Luns	Xoves	Luns	Venres	Martes ou mércores
DÍAS DE PREAVISO	DÍA DE ADECUACION DE XORNADA A LIBRE ELECCIÓN DA PERSOA TRABALLADORA															
Luns	Xoves															
Martes	Venres															
Mércores	Luns															
Xoves	Luns															
Venres	Martes ou mércores															

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
URBASER, SA - Recollida de lixo no Concello Redondela Código 36003081011998	Convenio colectivo	CONVENIO 2023-2025 (BOP nº 118, 20/06/2023) ARTIGO 2.- DURACIÓN E VIXENCIA O presente Convenio terá unha duración de tres anos, a contar desde o 1 de xaneiro do 2023 ata o 31 de decembro do ano 2025. Con todo seguirase aplicando ata a firma do novo convenio que o substitúa. Entrará en vigor no momento da súa firma. O presente Convenio considerárase automaticamente denunciado unha vez finalizada a vixencia prevista, sen necesidade de preaviso algún. DISPOSICIÓN ADICIONAL I En todo o non previsto no vixente convenio estarase ao disposto no convenio xeral do sector, Estatuto dos Traballadores e demais lexislación vixente na materia.	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística: 1,5% ARTIGO 21.- SALARIOS As retribucións correspondentes ás distintas funcións profesionais do persoal afectado por este convenio fíxanse nas táboas salariais anexas para os anos 2023 e 2024 e 2025. O aboamento dos salarios deberase efectuar o último día hábil de cada mes. Os recibos de nómina deberán ser entregados no centro de traballo. O salario base do persoal afecto a este convenio será o que para cada función profesional establécese na táboa salarial anexa. O salario base devindicárase por día natural.	ARTIGO 7.- XORNADA LABORAL Establécese unha xornada anual de 1.575 horas de traballo efectivo, que corresponden a unha xornada diaria de 7 horas de traballo efectivo (incluídos 20 minutos de bocadillo). A xornada de traballo do servizo de recollida distribúese de luns a sábado. Os días 24 e 31 de decembro non se realizará o servizo de recollida. Establécense as seguintes quendas de traballo: 1º.- Mañá - desde as 06:00 horas ata as 13:00 horas. 2º.- Noite - desde as 23:00 horas ata as 06:00 horas. Será causa modificativa a decisión administrativa establecida polo Concello de Redondela nos supostos de forza maior.
UTE GESTIÓN CANGAS - Persoal do servizo de abastecemento e saneamento de augas do Concello de Cangas (Ciclo integral da auga) Código 36003812012004	Convenio colectivo	CONVENIO 2020-2023 (BOP nº 127, 03/07/2023) Artigo 3.- Ámbito temporal. Este convenio entrará en vigor o primeiro de xaneiro de 2020 independentemente da data da súa publicación. Terá unha vixencia de tres anos, que rematará o 31 de decembro do 2023. Artigo 4.- Denuncia. Ambas as partes consideran automaticamente denunciado este convenio ao final da súa vixencia, 31 de decembro de 2023, comprometéndose a iniciar a negociación do próximo convenio un mes antes da finalización da vixencia do actual, quedando vixente o presente convenio ata a sinatura dun novo que o substitúa. Artigo 30.- Lexislación subsidiaria. En todo o non recollido no presente convenio, rexeráse polo disposto no VI Convenio Colectivo Estatal das Industrias de Captación, Elevación, Condución, Tratamento, Distribución, Saneamento e Depuración de Augas Potables e Residuais para os anos 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023, publicado no Boletín Oficial do Estado do 3 de outubro de 2019, modificado no Boletín Oficial do Estado do 21 de xaneiro de 2021, sen supoñer ningún coste económico adicional ao pactado no presente convenio colectivo.	Incremento salarial 2023 calculado: 3% Artigo 34.- Actualización económica táboas salariais As táboas salariais anexas terán carácter definitivo. Unha vez publicado o IPC estatal definitivo do ano 2023, se o IPC acumulado durante o período de vixencia do presente convenio (decembro 2019 a decembro 2023) é superior a actualización das táboas anexas durante a vixencia do convenio, a táboa salarial actualizarase no 50% da diferenza, por grupo profesional e nivel, a efectos de servir de base para a táboa salarial do ano seguinte.	Artigo 16.- Xornada de traballo. A xornada de traballo para toda a vixencia do convenio será de mil setecentas cincuenta (1.745) horas anuais, distribuídas segundo o seguinte horario: Con carácter xeral de luns a venres de 7,30 h. a 15,00 h. As roldas de vixilancia da EDAR de Areamilla, definidas no artigo 15, e as horas necesarias de asistencia definidas no parágrafo anterior, terán consideración de xornada de traballo a efectos de axustar o cómputo anual establecido. Os días de Noiteboa (24 de decembro) e Fin de ano (31 de decembro) serán días non laborables. Adaptarase a xornada resultante destes horarios ao cómputo anual establecido.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, SA - Servizo de recollida e transporte de RSU nos concellos de Cambados e Vilanova de Arousa e Meis pertencentes á Mancomunidade do Salnés <i>Código 36105441012023</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 02/06/2023 - 30/04/2026 (BOP 148, 02/08/2023) ARTIGO 3.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA: O presente convenio entrará en vigor desde o momento da súa firma, estendendo a súa vixencia ata o 30 de abril de 2026, salvo aquelas materias en que especificamente se pacte unha vixencia diferente. Este convenio considerárase automaticamente denunciado una vez terminada a vixencia prevista anteriormente, sen necesidade de ningún preaviso, e prorrogándose ata a entrada en vigor do seguinte. As partes comprométese a iniciar as negociacións do próximo convenio a partir do 1 de febreiro de 2026. ARTIGO 7.- LEXISLACIÓN APLICABLE No non previsto nin regulado neste convenio haberá que estar ao disposto no convenio xeral do sector publicado no BOE do 30 de xullo de 2013, no Estatuto dos Traballadores e as demais leis de carácter xeral.	DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA.- INCREMENTOS SALARIAIS As táboas salariais definitivas para os anos 2021, 2022, 2023, 2024, 2025 e 2026 son as contidas no anexo I. Sobre a táboa definitiva do 2021, calculada cun incremento do 2% sobre a actual táboa de aplicación, aplicaranse os seguintes incrementos: · 2022: Sobre a táboa salarial definitiva do ano 2021 aplicarase un incremento do 3%, pasando esta a ser a táboa salarial definitiva do ano 2022. · 2023: Sobre a táboa salarial definitiva do ano 2022 aplicarase un incremento do 2%, pasando esta a ser a táboa salarial definitiva do ano 2023. · 2024: Sobre a táboa salarial definitiva do ano 2023 aplicarase un incremento do 0,70%, pasando esta a ser a táboa salarial definitiva do ano 2024. · 2025: Sobre a táboa salarial definitiva do ano 2024 aplicarase un incremento do 0,70%, pasando esta a ser a táboa salarial definitiva do ano 2025. · 2026: Sobre a táboa salarial definitiva do ano 2025 aplicarase un incremento do 0,70%, pasando esta a ser a táboa salarial definitiva do ano 2026 para o presente convenio. O presente convenio colectivo e, polo tanto, as anteriores retribucións serán de aplicación unicamente aos traballadores/as para partir do inicio da súa prestación de servizo na empresa Valoriza Servicios Ambientales, SA na súa actual adxudicación coa Mancomunidade do Salnés, non xerándose en consecuencia ningún dereito por calquera período de prestación anterior en terceiras empresas ou adxudicacións. Así o anterior, os atrasos xerados aboaranse exclusivamente aos traballadores/as de alta na empresa a data de firma do convenio, en función da xornada efectiva de traballo realizada na empresa Valoriza Servicios Ambientales, SA, non devindicándose en ningún caso importes polos períodos traballados noutras empresas previo á súa subrogación en Valoriza Servicios Ambientales, SA. ARTIGO 23.- SALARIO: A retribución de cada traballador/a estará composta polo salario base do convenio e os complementos que para cada actividade e categoría se determinan nos artigos seguintes, segundo o establecido nas táboas salariais anexas. O dito concepto farase efectivo entre o un e o cinco de cada mes vencido. Todas as percepcións, excepto as de vencemento periódico superior ao mes, aboaranse no mes en curso. Asemade o traballador/a poderá recibir un anticipo ao mes no que a contía non será superior ao 90 por 100 das cantidades que ten dereito a percibir.	ARTIGO 14.-XORNADA DE TRABALLO: A xornada laboral do persoal comprendido no ámbito deste convenio será de 39 horas efectivas de traballo promedio en computo semanal de luns a sábados, ou o que é o mesmo, 1.755 horas en computo anual. Os traballadores/as terán un descanso de trinta minutos para o bocadillo e de quince minutos ao remate da xornada para a súa hixiene persoal, o cal se computará como tempo efectivo de traballo. Os días 24 e 31 de decembro a xornada de traballo nocturna será entre as 16:00 e as 20:00 horas. Os días 25 de decembro e 1 de xaneiro consideraranse días inhábiles de traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
VEOLIA SERVICIOS NORTE, SAU - Centro de traballo HOSPITAL ALVARO CUNQUEIRO Código 36105181012018	Convenio colectivo	CONVENIO 2021 - 2025 (BOP nº 143, 26/07/2023) Artigo 2. Retroactividade e vixencia. A vixencia do presente convenio abarca o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2021 e o 31 de decembro de 2025. Só terá efectos retributivos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2022. A empresa comprométese a aboar os atrasos derivados das táboas salariais do convenio no prazo de tres meses desde a sinatura do mesmo. Artigo 3. Ultravixencia denuncia e negociación. Este convenio manterase vixente en todos os seus termos e conceptos ata que sexa substituído por outro do mesmo ámbito. A denuncia do Convenio poderá efectuarse por calquera das partes por escrito, debendo formularse cunha antelación mínima de tres meses á data de terminación da súa vixencia. Darase traslado da denuncia á outra parte e presentárase perante o organismo competente nese momento para realizar o seu rexistro. Unha vez denunciado o convenio, as partes concederanse un ano (ou o prazo que, no seu caso se acorde durante este período) para negociar de boa fe en aras de alcanzar un novo convenio. Transcorrido o prazo anterior sen que se alcanzara un novo acordo, as partes comprométense a acudir a un proceso de mediación dentro do Acordo Galego Interprofesional sobre Procedementos de Solución de Conflitos de traballo (AGA) durante un período de dous meses ou prazo distinto que poida acordarse. O convenio actual seguirá ultravixente, de conformidade co previsto no apartado primeiro deste artigo en todos os seus termos e conceptos, durante os procesos anteriores e unha vez finalizados os mesmos, salvo que se tivese acordado un novo convenio deste ámbito. Artigo 4. Vinculación á totalidade e dereito supletorio. As condicións pactadas no articulado do presente Convenio forman un conxunto unitario e indivisible e a efectos da súa aplicación serán consideradas globalmente. No non previsto no presente convenio colectivo, estarase ao disposto no Convenio Colectivo de empresas do Metal sen Convenio propio da provincia de Pontevedra salvo no referido a retribucións, incapacidade temporal, xornada e clasificación profesional, para os cales serán supletorias as condicións aplicables ao persoal do SERGAS.	Na táboa salarial 2023 indica: Para o ano 2023 o cálculo sería: %Subida táboas subida salarial SERGAS : 2,5% %Subida CRC : 1,64% RESULTADO TOTAL : 4,14% Límite 85% IPC 2023= 0,85%5,6% = 4,76% Como o 4,14% < 4,76% está por baixo do límite, aplicarase o 1,64% acordado, equivalente ao 25% da categoría. Sendo máx 1,64% que equivale ao 25% das contías de CRC Artigo 16. Salarios. Os traballadores e traballadoras comprendidas no ámbito do presente convenio percibirán como mínimo as mesmas retribucións fixas e variables que se establecen nas táboas salariais, que correspondan ao persoal do SERGAS, cuxas categorías coincidan cos postos de traballo descritos na clasificación profesional do presente Convenio e segundo os cadros retributivos definidos para o persoal do devandito organismo. As táboas salariais correspondentes aos anos 2022 achéganse como anexo I do presente Convenio Colectivo. A revisión salarial que se poida aplicar sobre as mesmas ou as revisións salariais correspondentes ao resto dos anos de vixencia do convenio reflectirán a suba que determine a Orde pola que se ditan Instrucións sobre a confección de nóminas do persoal ao servizo da Administración Autonómica, correspondente ao ano de que se trate. Durante a vixencia deste Convenio aboarase un complemento "Regularización de Categoría" que se incrementará anualmente sempre que se dean as condicións acordadas para o pago do mesmo. Os complementos de noites, domingos e festivos aboaranse o 100% correspondente á nova categoría a nivel retributivo. Artigo 17. Equivalencias retributivas. Para a fixación das condicións económicas ás que se refire o art. 8, os postos definidos na clasificación profesional descrita no presente convenio establécense de acordo ás seguintes equivalencias: · Responsable de contrato equivale á categoría N- A1-01 · Responsable de Area equivale á categoría N-A2-14 pasa á categoría N-A2-11. · Encargado equivale á categoría N-C1-02 pasa á categoría N-A2-14. · Xefe de Equipo equivale á categoría N-C1-06 pasa á categoría N-C1-02. · Técnico de mantemento de Instalacións equivale á categoría N-C2-16 pasa á categoría N-C1-11. · Técnico de mantemento de equipos de Electromedicina equivale á categoría N-C1-12 pasa á categoría N-C1-10. · Técnico de Administración N-C2-08 pasa á categoría N-C1-05. Artigo 18. Complemento "Regularización Categoría" O importe deste complemento será absorbible para todo o persoal que cobre por encima das novas táboas de cada ano. Este complemento corresponderase coa diferenza da categoría profesional establecida no artigo 17. Aboarase ata o 25% da diferenza de cada categoría anualmente, durante a vixencia do Convenio, ou no seu caso ultravixencia, ata completar o 100%. Terá efectos retroactivos economicamente desde o 1 de xaneiro de 2022. Este importe será independente da suba que aplique o SERGAS nas súas táboas salariais anuais. Aboarase porcentualmente o importe deste complemento ata un máximo do 25. A devandita porcentaxe e a porcentaxe de subida do SERGAS nas súas táboas salariais non superará o 0,85 do IPC aplicable nos contratos.	Artigo 10. Xornada Anual. A xornada de traballo durante a vixencia do presente Convenio Colectivo será a mesma que realiza o persoal do SERGAS tanto en cómputo diúrno, como nocturno e días de libre disposición: Xornada diúrna: 1.645 xornada laboral anual Xornada nocturna: 1.645 coa redución de horas por noite, tal e como establece a regulamentación do SERGAS. Os traballadores/as que realizan unha xornada partida de mañá e tarde, de luns a venres, gozarán de xornada continua desde o 16 de xuño ata o 15 de setembro, ambos os dous incluídos e durante os anos de vixencia do presente convenio.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
VITRALBA, SL Código 36003362012001	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2024 (BOP nº 172, 06/09/2023) ARTIGO 3º.- VIXENCIA E DURACIÓN.- O presente Convenio Colectivo terá unha duración de dous anos, a contar desde o un de xaneiro de 2023, finalizando o seu efecto o 31 de decembro de 2024. O remate da súa vixencia entenderase denunciado automaticamente, e manterase a súa vixencia ate que sexa substituído por un convenio do mesmo ámbito.	Incremento salarial 2023 indicado na folia estatística: 5% ARTIGO 13º.- RETRIBUCIÓN.- Todo o persoal afectado polo presente Convenio percibirá as retribucións consignadas na táboa anexa I, para os anos 2023 e 2024.	ARTIGO 7º.- XORNADA LABORAL.- Acórdase unha xornada máxima anual de 1.792 horas efectivas de traballo. A empresa poderá distribuír a xornada establecida no parágrafo anterior durante o ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular, afectando a uniformidade ou irregularidade a todo ou parte do cadro de persoal da empresa en función das previsións das distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda. En todo caso a distribución irregular da xornada respectará os períodos de descanso diario e semanal previsto no Estatuto dos Traballadores, e o traballador/a deberá coñecer cun preaviso mínimo de cinco días, o día e a hora da prestación de traballo resultante daquela. Os excesos no tempo de prestación de servizos, en computo anual, compensarase en tempo libre equivalente. En relación cos traballos de posta en marcha e finalización da xornada, estarase ao disposto no artigo 20 do Real Decreto 1561/95, do 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo.

COMUNIDADE AUTÓNOMA - EMPRESA. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
AIRA, SCG Código 82100172012021	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (DOG nº 228, 30/11/2023) Artigo 4. Ámbito temporal As condicións salariais deste convenio rexerán desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2025, con independencia da data da súa publicación no boletín oficial correspondente. O resto das cláusulas, desde a súa sinatura polas partes negociadoras. Artigo 5. Denuncia O convenio colectivo entrará en vigor na data da súa sinatura, aínda que os seus efectos económicos se retrotraerán ao 1 de xaneiro de 2023 e aplicaranse segundo o establecido no anexo 1. Táboas salariais, do presente convenio colectivo, salvo naqueles conceptos para os que se estableza outra data distinta. A súa duración será ata o 31 de decembro do ano 2025. Chegado o 31 de decembro de 2025, considerárase denunciado automaticamente sen necesidade de que algunha das partes asinantes formule denuncia expresa por. Así mesmo, o convenio seguirá vixente ata que non conclúa a negociación do novo convenio, o que se fai constar en previsión dos artigos 86.2) e 89.1) do Estatuto dos traballadores. Cláusula derradeira cuarta. Lexislación subsidiaria En todo o non expresamente regulado neste convenio colectivo aplicárase o previsto no Estatuto dos traballadores, así como no resto das disposicións legais e/ou regulamentarias vixentes, ou que se poidan promulgar durante a vixencia deste convenio e completen ou modifiquen de forma imperativa o disposto nel.	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística: 3% Artigo 37. Salarios 1. Considérase salario a totalidade das percepcións económicas das persoas traballadoras, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos seus servizos laborais por conta allea, xa retribúan o traballo efectivo, calquera que sexa o sentido da remuneración, como os períodos de descanso computables como de traballo. 2. Non terán a consideración de salario as cantidades percibidas pola persoa traballadora en concepto de indemnización ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, as prestacións ou indemnizacións de Seguridade Social, os complementos a estas prestacións ou indemnizacións de Seguridade Social que puidese aboar a empresa como consecuencia dun pacto en convenio, contrato individual, traslados, suspensión, cesamentos ou despedimentos. Establécese unha táboa de percepcións económicas mínimas garantidas para a xornada laboral ordinaria, que será para cada persoa traballadora a que lle corresponda segundo o seu grupo profesional de pertenza, sen discriminación de ningunha clase ou tipoloxía. A retribución do persoal suxeito a este convenio colectivo efectúase de acordo coa táboa do anexo I, que comprende o salario bruto anual por grupo profesional e área de actividade. Partidas salariais: As remuneracións económicas do persoal afectado por este convenio estarán constituídas por retribucións de carácter salarial e non salarial, a saber: a) Retribucións salariais: 1. Salario base: é a parte da retribución da persoa traballadora fixada con carácter básico por unidade de tempo. Na táboa anexo I describíense as retribucións que por este concepto corresponden a cada persoa traballadora de acordo co seu grupo profesional, área de actividade e rendemento normal durante a xornada de traballo. 2. Pagas extras: as dúas pagas extras regulamentarias, de verán e Nadal, aboaranse de acordo coas normas respecto diso. Así, aboaranse a razón de 30 días de salario base cada unha delas e conforme os salarios vixentes na data en que se fagan efectivas. A partir do 1.1.2024, as pagas extras ratéanse na paga mensual, proceso que se levará a cabo en dous tramos. A paga extra de Nadal empezárase a ratear na nómina de xaneiro 2024 e a paga extra de verán empezárase ratear a partir da nómina do 1.7.2024. 3. O mencionado rateo aplicárase a todo o persoal, salvo que manifeste durante o mes de xaneiro 2024 que quere optar por cobrar o salario en 14 pagas anuais. 4. Complementos persoais ou complemento ad personam: estarán integrados por aquelas cantidades que, no momento de entrada en vigor do presente convenio, se percibisen e que derivasen das condicións persoais do traballador/a, e que fosen valoradas ao fixar o salario individual e que excedan o salario base que corresponda de acordo coas táboas. Estes complementos poderán ser absorbibles ou non absorbibles e en ningún caso se incluírán aquelas partidas de carácter variable, xa sexan incentivos, obxectivos, gratificacións ou calquera outro complemento non consolidado. As persoas traballadoras que no momento da sinatura deste convenio teñan entre os seus haberes aqueles derivados do complemento persoal absorbible manterano unicamente para efectos de detraer del os posibles complementos que se poidan establecer á marxe do convenio colectivo, polo que non será compensado nin absorbido cos complementos que recolle o convenio colectivo nin co salario base. 5. Outros complementos por funcións, xornadas especiais e produtividade que poida establecer a empresa ou por acordos co comité de empresa ou contrato de traballo.	Artigo 23. Xornada de traballo a) Durante a vixencia do presente convenio, a xornada de traballo das persoas traballadoras afectadas por este convenio será de 1.780 horas de traballo efectivo en cómputo anual, como máximo. Durante a vixencia do convenio, deberá acordarse o desfrute dos días que excedan a xornada anual nas datas que se pacten cos representantes das persoas traballadoras. b) As persoas traballadoras deberán acharse en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo do seu lugar habitual de traballo, coa súa correspondente indumentaria. Por iso, as persoas traballadoras deberán fichar no dispositivo de control de entradas co seu equipamento e indumentaria de traballo, isto é, en disposición de iniciar a súa xornada laboral. Igualmente, deberán fichar ao termo da súa xornada laboral antes do cambio da súa indumentaria nos vestiarios. c) As persoas traballadoras en xornada intensiva teñen dereito a un descanso de quince minutos, tempo que deberá ser rexistrado e que será considerado de traballo efectivo. As persoas traballadoras non concorrerán de forma conxunta ao descanso para os efectos de manter o servizo. d) A xornada normal será computada en consideración á iniciación do labor no posto de traballo e á súa finalización e non polo concepto de entrada e saída do centro de traballo onde o persoal teña que prestar servizos en cada momento, aínda que non se trate das instalacións propias da empresa. Por conseguinte, non serán considerados tempos efectivos de traballo os utilizados para incorporarse ao posto de traballo ou abandonalo ao finalizar a xornada. Así mesmo, non se considera tempo efectivo de traballo o utilizado na comida (e á marxe da finalidade para a que sexa empregado como, por exemplo, fumar). En caso de non pasar polo seu lugar habitual de traballo, computárase como inicio o paso polo primeiro cliente e a finalización ao abandonar o último cliente visitado. Así mesmo, non se computará como tempo de traballo o realizado fóra do horario establecido, salvo que sexa pactado coa empresa. e) A fixación do horario de traballo será facultade da dirección da empresa, que razoará o seu establecemento co comité de empresa; prevalecerá o criterio que supoña unha redución de custos, aumento das vendas ou ben favoreza as necesidades da produción. f) 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 traballo dos demais poderá prorrogarse polo tempo necesario, sen que o exceso sobre a xornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, e deberanse aboar, como mínimo, a pro rata do valor de hora extraordinaria. g) A estacionalidade das actividades agrarias, o horario solar e o horario das actividades propias dos clientes nas súas explotacións constitúen razóns económicas, técnicas organizativas e de produción, para efectos do artigo 41 do ET, polo que a empresa estará facultada para realizar a modificación do horario laboral, colectiva ou individualmente, en función das devanditas circunstancias. h) Se por circunstancias do servizo non existe traballo efectivo nun lugar de traballo, será obrigación do persoal de coordinación acabar con anterioridade a xornada laboral do número de persoas traballadoras que sexan necesarias sempre que se garanta a marcha do servizo. Estas horas serán anotadas no rexistro de horas desta e poderán ser usadas cando sexa necesario pola persoa traballadora ou pola empresa. i) Terán dereito á xornada continua das 9.00 ás 17.00 horas de setembro a xuño, e das 8.00 ás 15.00 durante os meses de xullo e agosto, as seccións de administración central, asesoría fiscal-contable-laboral, técnicos de xestión (asesoramento) e sección de aprovisionamento, así como os diversos postos con tarefas administrativas sen atención comercial; o defecto horario xerado durante os meses de xullo e agosto será compensado alongando a xornada o resto do ano, a parada de quince minutos deberá ser efectuada entre as 14.15 e as 15.45 sen deixar desatendida a correspondente sección. Esta xornada será efectiva a partir de 2024; en 2023 aplicárase xornada continua ás seccións de administración central, asesoría fiscal-contable-laboral, técnicos de xestión (asesoramento) e sección de aprovisionamento desde mediados de xuño a mediados de setembro; igualmente, compensárase o defecto horario desde a finalización desta xornada estival ata final do ano. j) Terán dereito á xornada continua das 8.00 ás 15.00 durante os meses de xullo e agosto as persoas traballadoras dos servizos comerciais de seguros, asesores técnicos comerciais e técnicos de alimentación. En todos os supostos axustárase o horario fóra deste período para cumprir coa xornada anual establecida. k) Establécese unha xornada continua desde a hora de inicio habitual ás 17.00 horas os días 24 e 31 de decembro en toda a empresa, excepto servizos de atención a urxencias, avarías, servizo de substitución e produción.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
DELIVRA, SLU Código 82100151012020	Convenio colectivo	CONVENIO 2021 - 2023 (DOG nº 181, 22/09/2023) Artigo 2. Vixencia O presente convenio colectivo asínase por un período de 3 anos, contado desde o 1 de xaneiro de 2021 ao 31 de decembro de 2023, sen prexuízo da data de publicación no Diario Oficial de Galicia. Artigo 3. Denuncia, prórroga e dereito transitorio Chegado o termo da vixencia do convenio, este quedará denunciado automaticamente sen necesidade de denuncia expresa das partes. Calquera das partes asinantes poderá, para efectos informativos, facer constar desde ese momento a finalización a través das canles legais. Extinguido o convenio, as partes comprométense a, nun prazo máximo de tres meses desde a finalización, presentar as súas propostas de renovación e iniciar un novo proceso negociador. Durante o período transitorio que media entre a finalización do convenio anterior e a aprobación do novo texto estarán vixentes todas as cláusulas normativas e perden só vigor as cláusulas obrigacionais. Artigo 4. Dereito supletorio En todo aquilo que non estea regulado no presente convenio e sen prexuízo dos mínimos de dereito necesario que concorran, resultará de aplicación o establecido no Convenio colectivo do comercio vario da provincia da Coruña, como dereito supletorio e mínimo.	Artigo 16. Revisión e incremento Acórdase o seguinte incremento salarial anual para os seguintes conceptos: salario base, pagas extras e paga vacacional, ad personam revalorizable e complemento de grupo profesional. O incremento correspondente ao ano 2021 será o 3,5% sobre as táboas salariais de 2020. Para o ano 2022 o incremento será o 3,5% sobre as táboas salariais de 2021. Para o ano 2023 o incremento salarial será o 2% sobre as táboas salariais de 2022 e, unha vez coñecido o IPC do ano 2023, procederase á súa regularización durante o primeiro trimestre do ano seguinte, no caso de que este sexa superior ao aumento practicado, é dicir, ao 2% coa mesma data de efectos. No caso de que o IPC real fose inferior non procederá axuste ningún.	Artigo 21. Xornada anual A xornada anual máxima durante a vixencia deste convenio será o resultado de restarlle ao calendario ordinario as vacacións, festivos e os días de libre disposición. Os días 24 e 31 de decembro organizarase o traballo coa debida antelación para que a xornada poida finalizar ás 13.30 horas ou ás 12.30 horas (xornada das 6.00 ás 14.00 horas) e o persoal que deba acudir ao seu traballo en quenda de tarde porque lle corresponda esa xornada segundo calendario, estará en réxime de dispoñibilidade ata as 20.00 horas. Durante os meses de xaneiro e febreiro entregarase o calendario laboral anual á representación legal dos/das traballadores/as, que comprenderá a distribución e execución da xornada entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro. A xornada ordinaria semanal non poderá exceder as 40 horas e consideraranse como extraordinarias o exceso de tal cómputo. Para o pagamento deste exceso de xornada, as partes, e de común acordo, establecerán descanso compensatorio para tal exceso, que se realizará dentro das dúas semanas seguintes.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
FÁBRICAS DE TABOLEIRO DO GRUPO FINSA EN GALICIA Código 82000913012007	Revisión Salarial	Vixencia inicial do convenio 2005 - 2009 publicado no DOG nº 10, 15/01/2007 Prórroga 2011 no DOG nº 129, 06/07/2011 Prórroga 2010 no DOG nº 80, 29/04/2010 Acordo económico 2022 e 2023 publicado no DOG nº 65, 03/04/2023 Acordo parcial (vixencia ata 31/12/2019 - efectos retroactivos en materia salarial ao 1 de xaneiro de 2017) no DOG nº 16, 23/01/2019 Acta da comisión negociadora - acordo parcial / modificación do convenio: Vixencia 2017 excepto en materia salarial, que terá efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2014 (DOG nº 63, 30/03/2017) - Táboas salariais 2017 no DOG nº 103, 01/06/2017 Táboas salariais 2011 no DOG nº 117, 20/06/2011(C.E. no DOG nº 146, 01/08/2011); Cláusula de revisión salarial 2011 no DOG nº 82, 30/04/2012; Cláusula de revisión salarial 2010 no DOG nº 150, 05/08/2011; Revisión salarial 2007 e cláusula de revisión 2006 no DOG nº 69, 10/04/2007; Revisión salarial 2008 e cláusula de revisión 2007 no DOG Nº 50, 11/03/2008; Revisión salarial 2009 publicada no DOG nº 70, 14/04/2009; Acordo Comisión Negociadora da Mesa de Seguranza e Saúde no DOG nº 141, 22/07/2008 Prórroga da ultraactividade ata 31/01/2015 publicada no DOG nº 28, 11/02/2015; Prórroga da ultraactividade ata 31/12/2014 publicada no DOG nº 102, 30/05/2014; Prórroga da ultraactividade ata 31/03/2014 publicada no DOG nº 18, 28/01/2014 Na acta do acordo económico para 2022 e 2023 indica: Reúnese a Comisión Negociadora no lugar e na data arriba indicados co obxecto de establecer os termos do acordo de modificación parcial do convenio colectivo e para aprobar a aplicación dos incrementos económicos pactados, procedendo á actualización de táboas e conceptos salariais para efectos de rexistro e publicación, que se aproba por unanimidade de todas as partes representadas na Comisión Negociadora. En consecuencia, e recoñecéndose as partes reciprocamente lexitimación e capacidade na representación que teñen para o outorgamento desta acta de modificación parcial de convenio de acordo cos seguintes ACORDOS: Primeiro. Ámbito de aplicación e vixencia O presente acordo parcial de convenio de incrementos salariais será de aplicación ao cadro de persoal das fábricas de taboleiro que a empresa Financiera Maderera, SA (Finsa) en Galicia, con centros de traballo en Santiago de Compostela, Padrón, Rábade (Lugo) e San Cibrao das Viñas (Ourense) (código de convenio 82000913012007). O acordo de modificación parcial do convenio terá os efectos económicos e nos termos establecidos nos acordos segundo e terceiro que seguen. Segundo. Acordos económicos ano 2022 1. Ambas as partes acordan a aplicación dun incremento económico do 3% sobre as táboas e conceptos salariais actualmente vixentes, fóra da antigüidade consolidada e dos complementos de locomoción. O cálculo da diferenza do importe lineal do complemento de locomoción levarase como en anos anteriores á chegada ao Plan de xubilación, segundo o disposto no artigo 76 do convenio. O acordo económico terá efectos retroactivos no ano 2022 e, polo tanto, aboaranse os atrasos correspondentes desde o 1 de xaneiro de 2022. 2. Téndose publicado o dato de inflación interanual do ano 2022 polo Instituto Nacional de Estadística (INE), que acadou unha taxa de incremento do 5,7%, establécese como acordo da Mesa Negociadora aplicar unha porcentaxe de retribución variable non consolidable no ano 2022 do 2,7%, que se calculará sobre os conceptos salariais fixos de cada persoa, unha vez aplicado o disposto no número anterior. Terceiro. Ano 2023 Con efectos desde o 1 de xaneiro de 2023, acórdase a aplicación dun incremento económico do 2,7% sobre as táboas e conceptos salariais vixentes o 31 de decembro do ano 2022, co fin de que as táboas aplicables desde o 1 de xaneiro de 2023 teñan incluído o incremento do IPC acumulado o 31.12.2022. A porcentaxe calculada segundo o disposto no parágrafo anterior aplicarase sobre as táboas e conceptos salariais do convenio, fóra da antigüidade consolidada e dos importes do complementos de locomoción. O incremento do importe lineal do complemento de locomoción levarase como en anos anteriores á chegada ao Plan de xubilación, segundo o disposto no artigo 76 do convenio.	Na acta do acordo económico para 2022 e 2023 indica: Reúnese a Comisión Negociadora no lugar e na data arriba indicados co obxecto de establecer os termos do acordo de modificación parcial do convenio colectivo e para aprobar a aplicación dos incrementos económicos pactados, procedendo á actualización de táboas e conceptos salariais para efectos de rexistro e publicación, que se aproba por unanimidade de todas as partes representadas na Comisión Negociadora. En consecuencia, e recoñecéndose as partes reciprocamente lexitimación e capacidade na representación que teñen para o outorgamento desta acta de modificación parcial de convenio de acordo cos seguintes ACORDOS: Primeiro. Ámbito de aplicación e vixencia O presente acordo parcial de convenio de incrementos salariais será de aplicación ao cadro de persoal das fábricas de taboleiro que a empresa Financiera Maderera, SA (Finsa) en Galicia, con centros de traballo en Santiago de Compostela, Padrón, Rábade (Lugo) e San Cibrao das Viñas (Ourense) (código de convenio 82000913012007). O acordo de modificación parcial do convenio terá os efectos económicos e nos termos establecidos nos acordos segundo e terceiro que seguen. Segundo. Acordos económicos ano 2022 1. Ambas as partes acordan a aplicación dun incremento económico do 3% sobre as táboas e conceptos salariais actualmente vixentes, fóra da antigüidade consolidada e dos complementos de locomoción. O cálculo da diferenza do importe lineal do complemento de locomoción levarase como en anos anteriores á chegada ao Plan de xubilación, segundo o disposto no artigo 76 do convenio. O acordo económico terá efectos retroactivos no ano 2022 e, polo tanto, aboaranse os atrasos correspondentes desde o 1 de xaneiro de 2022. 2. Téndose publicado o dato de inflación interanual do ano 2022 polo Instituto Nacional de Estadística (INE), que acadou unha taxa de incremento do 5,7%, establécese como acordo da Mesa Negociadora aplicar unha porcentaxe de retribución variable non consolidable no ano 2022 do 2,7%, que se calculará sobre os conceptos salariais fixos de cada persoa, unha vez aplicado o disposto no número anterior. Terceiro. Ano 2023 Con efectos desde o 1 de xaneiro de 2023, acórdase a aplicación dun incremento económico do 2,7% sobre as táboas e conceptos salariais vixentes o 31 de decembro do ano 2022, co fin de que as táboas aplicables desde o 1 de xaneiro de 2023 teñan incluído o incremento do IPC acumulado o 31.12.2022. A porcentaxe calculada segundo o disposto no parágrafo anterior aplicarase sobre as táboas e conceptos salariais do convenio, fóra da antigüidade consolidada e dos importes do complementos de locomoción. O incremento do importe lineal do complemento de locomoción levarase como en anos anteriores á chegada ao Plan de xubilación, segundo o disposto no artigo 76 do convenio.	No Artigo 18º.-Xornada de traballo indica: 1. Duración da xornada. A duración máxima da xornada de traballo será de corenta horas semanais efectivas de traballo de media en cómputo anual para todas as modalidades de traballo reguladas no presente convenio, e ambas as dúas partes pactan que a xornada máxima de traballo efectivo anual será, para os anos de vixencia de convenio, a seguinte: Ano 2005: 1.764 horas. Ano 2006: 1.760 horas. Ano 2007: 1.755 horas. Ano 2008: 1.750 horas. Ano 2009: 1.744 horas. A modalidade de traballo de xornada partida mantén a xornada de 1.750 horas anuais, e absorberá as reducións de xornada pactadas neste convenio para o resto de sistemas de traballo, ata que a xornada anual alcance as 1.750 horas en 2008, co obxecto de unificar a xornada anual de traballo na empresa; a partir dese ano aplicaranse as reducións de xornada a todas as modalidades de traballo. Así mesmo, acórdase que se no Convenio estatal da madeira se pacta unha xornada inferior á establecida neste convenio, a comisión paritaria reunirse para os efectos de establecer os termos de aplicación da devandita redución de xornada, que será de aplicación en todo caso. Igualmente, e no suposto de que se aprobe unha redución da xornada de carácter lexislativo, ambas as dúas partes acordan a súa inmediata aplicación, sempre que se sitúe por debaixo da xornada efectiva pactada no presente convenio. 2. Calendario e horarios de traballo. Os horarios de traballo e o calendario laboral estableceranse de común acordo entre o comité de empresa e a dirección de cada centro, antes do inicio de cada ano natural e unha vez publicada a relación de festividades oficiais. En caso de desacordo decidirá a xurisdición competente. Por acordo entre a empresa e o comité, os calendarios poderán ser obxecto de modificación durante o ano, cando resulte necesario por razóns de carácter técnico, económico ou produtivo, respectando, en todo caso, a xornada anual establecida. A devandita circunstancia comunicárselles aos traballadores/as cunha anticipación mínima dun mes, e con dous meses, como mínimo, antes do inicio do período de vacacións de verán. 3. Cómputo de xornada. A xornada de traballo na empresa ten as seguintes modalidades: -Xornada partida: na modalidade de xornada partida traballarase a razón de oito horas diarias de traballo efectivo de mañá e tarde, cunha interrupción mínima da xornada ao mediodía dunha hora e media. -Xornada continuada a quendas: na modalidade de xornada continuada a quendas de oito horas, os traballadores/as terán dereito ao desfrute dun descanso de quince minutos en cada xornada, que terá a consideración de traballo efectivo. A consideración do tempo de descanso como traballo efectivo aplicarase de forma gradual durante a vixencia do convenio, segundo o disposto na disposición transitoria primeira do convenio. Cando por motivos de necesidade non se puidese gozar o descanso establecido, será retribuído como exceso de xornada. 4. Distribución da xornada anual. ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
FUNDACION MONTE DO GOZO Código 82100162012020	Revisión Salarial	CONVENIO 2020 - 2024 (DOG nº 37, 24/02/2020) Táboas salariais 2023 publicadas no DOG nº 42, 01/03/2023 Artigo 4. Vixencia e duración Con independencia da data da súa publicación no Diario Oficial de Galicia (DOG), este convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2020 e a súa duración alcanzará ata o 31 de decembro de 2024. Artigo 5. Denuncia e prórroga No caso de non ser denunciado por algunha das partes, cun mínimo de dous meses de antelación á finalización da súa vixencia, entenderase que o convenio se prorroga automaticamente por períodos anuais sucesivos. En todo caso, o convenio colectivo seguirá vixente en todos os seus artigos mentres non sexa substituído por outro. No caso de que a denuncia do convenio sexa parcial, a parte que formule a denuncia deberá achegar a proposta concreta dos puntos e contidos que comprenda a revisión solicitada.	Na acta de acordo das táboas salariais 2023 indican: A RLT dos centros da Fundación Monte do Gozo e a empresa acordan o seguinte: 1. Aceptar a proposta da empresa dunha subida salarial para o ano 2023 do 4,0% do salario base. 2. A inaplicación da letra c) do artigo 29 do Convenio colectivo da Fundación Monte do Gozo (Resolución da Consellería de Economía, Emprego e Industria do 28 de xaneiro de 2020; DOG nº 37, do 24 de febreiro) ata a finalización da vixencia deste convenio. Como consecuencia do acordado, as táboas salariais quedan como segue: ...	Artigo 20. Xornada de traballo Establécese un cómputo anual máximo de tempo de traballo efectivo de 1.750 horas, con regulación da distribución irregular da xornada co obxecto de que se complete ao final do ano a realización da xornada pactada.
FUNDACIÓN SAN ROSENDO Código 82000882012006	Convenio colectivo	CONVENIO 2023-2027 (DOG nº 41, 28/02/2023) Artigo 4. Vixencia e duración Este convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2023 e a súa duración é ata o 31 de decembro de 2027. Artigo 5. Denuncia e prórroga Calquera das partes asinantes poderá denunciar este convenio con tres meses de antelación ao seu vencemento. Para que a denuncia teña efecto, terá que facerse mediante comunicación escrita á outra parte de maneira fidedigna en dereito. Só en caso de non producirse a mencionada denuncia se entenderá que o convenio se prorroga automaticamente polo mesmo período incrementándose unicamente os conceptos económicos no IPC resultante do ano anterior, segundo os datos publicados polo INE.	Artigo 28. Salarios Os salarios do presente convenio serán os que se sinalan na táboa salarial que se xunta como anexo I.	Artigo 19. Xornada de traballo e rexistro horario A xornada máxima de traballo para todo o persoal comprendido neste convenio e durante a súa vixencia será a equivalente a 40 horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual. Ante a complexidade no rexistro da xornada, posibilitase o rexistro horario por medios biométricos que o garantan e todas as medidas de seguridade exixibles.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ID LOGISTICS IBERIA SA - Centros de traballo de Chapela, O Porriño e Arteixo <i>Código 82100191012023</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2021 - 2025 (DOG nº 161, 25/08/2023) Artigo 2. Ámbito temporal O convenio colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2021. A duración deste convenio establécese por un período de 5 anos, é dicir, ata o 31 de decembro do ano 2025. Chegado o termo de vixencia do convenio, este entenderase prorrogado de ano en ano, nos seus propios termos, mentres non sexa denunciado por calquera das partes negociadoras. Calquera das partes asinantes do presente convenio poderá denuncialo comunicándoo por escrito á outra parte cun mínimo de dous meses de antelación á finalización da vixencia inicial antes sinalada, ou de calquera das súas prórrogas tácitas posteriores. Unha vez denunciado o convenio, este manterá a súa vixencia ata o acordo dun novo convenio.	Artigo 22. Crecemento salarial Aplicarase o seguinte incremento salarial en todos os conceptos, fóra do complemento de antigüidade, distribuíndose da seguinte maneira: - Ano 2021: 2%. - Ano 2022: 2,5%. - Ano 2023: 2%. - Ano 2024: 2%. - Ano 2025: 3%. Establécese unha cláusula de garantía de revisión salarial para os anos 2022 a 2025, coas seguintes consideracións: - 2022-2023: do 75% do diferencial do IPC interanual rexistrado nos anos 2022 e 2023. Establécese un pagamento único na nómina do mes de xaneiro de 2024 pola devandita diferenza. Este diferencial aplicarase nas táboas de 2024. - 2024: do 75% do diferencial do IPC interanual rexistrado no ano 2024. Establécese un pagamento único na nómina do mes de xaneiro de 2025 pola devandita diferenza. Este diferencial aplicarase nas táboas de 2025. - 2025: do 75% do diferencial do IPC interanual rexistrado no ano 2025. Establécese un pagamento único na nómina do mes de xaneiro de 2026 pola devandita diferenza. Este diferencial aplicarase ás táboas. No anexo I fíxanse as táboas salariais para o período 2021-2025.	Artigo 17. Xornada A. Xornada anual ordinaria. Establécese unha xornada anual efectiva de 1.740 horas, coas seguintes quendas: a) As xornadas de traballo serán de luns a domingo. As persoas manterán o sistema de xornadas que teñan recoñecido contractualmente ou en convenios colectivos anteriores e a súa tipoloxía de contrato (a tempo completo ou a tempo parcial). b) Mantense o nome da cuarta quenda. É unha quenda de traballo que poderá desenvolverse a través de contratos a tempo completo ou a tempo parcial, para os cales os sábados, domingo e festivos serán xornadas ordinarias, co seguinte réxime: - A tempo completo: a xornada será de 5 días semanais, con 2 días consecutivos de descanso, preferiblemente. En caso de non poder levar a cabo o descanso semanal de dous días consecutivos, aplicarase un descanso semanal mínimo de 36 horas. Nos centros de traballo onde existe unha distribución irregular, rexerase polos acordos no centro afectado. O descanso entre o final dunha xornada e ao comezo da seguinte deberá ser, como mínimo, de 12 horas. - A tempo parcial: a duración mínima da xornada destes contratos será do 70% cuadrimestral da xornada dunha persoa traballadora a tempo completo comparable. As horas complementarias poderán chegar ata o 50% da xornada. Estableceranse uns cuadrantes de traballo mensual, os cales poderán modificarse en función do absentismo, co obxectivo de non deixar sen servizo os nosos clientes. Con respecto ás xornadas de traballo, poderán ser rotativas (dependendo das necesidades de servizo), co obxectivo de buscar a conciliación. En cada centro adaptaranse os cuadrantes aos usos e costumes cos que se vén traballando. As persoas traballadoras a tempo parcial da cuarta quenda terán dereito a desfrutar 15 domingos de descanso ao ano, baixo o concepto de día de descanso semanal. Tamén terán dereito preferente para optar a postos vacantes a tempo completo, sempre que teñan a formación e os coñecementos necesarios para desenvolver as funcións principais dos devanditos postos. Os días 24 e 31 de decembro non serán laborables. O tempo de traballo computarase ao comezo e ao final da xornada no posto de traballo. Ademais, sempre que a duración da xornada diaria exceda as seis horas continuadas, terase dereito a un período de descanso de 15 minutos durante esta, que non se considerará tempo de traballo efectivo. B. Compensación económica excesos de xornada. Horas extraordinarias. O traballo que exceda a xornada ordinaria compensarase con descanso equivalente ou cun complemento económico segundo o valor dunha hora ordinaria incrementada nun 75%, de acordo coa seguinte formula: Total ano táboa ----- x 175% Xornada anual Se este se desenvolve en festivos nacionais, autonómicos e locais, compensarase con descanso equivalente ou un complemento económico segundo o valor dunha hora ordinaria incrementada nun 100%, de acordo coa seguinte formula: Total ano táboa ----- x 200% Xornada anual

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ILUSTRE COLEXIO OFICIAL DE ENXEÑEIRO INDUSTRIAS DE GALICIA Código 82100181012023	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2023 (DOG nº 75, 19/04/2023) Artigo 5. Ámbito temporal A vixencia deste convenio colectivo estenderase desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2023. Artigo 6. Entrada en vigor Este convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2022, calquera que sexa a data da súa sinatura ou a data en que o organismo administrativo competente leve a efecto a súa publicación oficial. Artigo 7. Denuncia Calquera das partes compoñentes do convenio poderá denunciar este cunha antelación de dous (2) meses ao seu vencemento, entendéndose que, de non medir denuncia, se considerará prorrogado tacitamente por anualidades naturais. A dita denuncia notificaráselle ao mesmo tempo á outra parte. Disposición adicional segunda. Lexislación supletoria En todo o non regulado neste convenio colectivo observarse o que dispoñen, sobre esta materia, o vixente Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, as normas e disposicións de carácter xeral que sexan de aplicación, establecidas na lexislación vixente en cada momento. Referénciase como convenio de ámbito superior o de oficinas e despachos da Coruña para os efectos do previsto no artigo 84.2 do texto refundido do Estatuto dos traballadores.	Artigo 29. Estrutura salarial e conceptos salariais As remuneracións económicas dos/das traballadores/as afectados/as por este convenio estarán constituídas por remuneracións de carácter salarial (salario base, complemento de produtividade, antigüidade e complemento ad personam), e non salarial (axudas de custo e quilometraxe). 1. Salario base. Para cada un dos grupos e niveis profesionais será o que figura na táboa salarial do anexo I. 2. Antigüidade. 3. Complemento ad personam. Os incrementos salariais pactados para os dous anos de vixencia do convenio son os seguintes: · Ano 2022: 3,5% que se aplicarán sobre as táboas de 2021. · Ano 2023: 3,5% que se aplicarán sobre as táboas de 2022. Artigo 30. Revisión salarial Este convenio ten vixencia ata o 31 de decembro de 2023. No caso de que nos seis primeiros meses de 2024 non se aprobe un novo convenio, páctase unha suba salarial segundo o IPC real do ano anterior, segundo se publique no Instituto Nacional de Estatística ou organismo que o substitúa, respecto das táboas salariais do ano anterior. Esta cláusula de revisión salarial estará vixente ata a aprobación dun novo convenio.	Artigo 23. Xornada laboral A distribución da xornada efectuarase da seguinte forma: a) Xornada de inverno: 39 horas de traballo efectivo semanal prestadas de luns a xoves, 8 horas diarias, en réxime de xornada partida; os venres, 7 horas de traballo efectivo en réxime de xornada intensiva ou continuada en quenda de mañá. b) Xornada de verán: 35 horas de traballo efectivo semanal de luns a venres en réxime de xornada intensiva ou continuada. Este réxime de xornada levarase a cabo desde o 1 de xuño ao 30 de setembro, ambos incluídos. c) Os traballadores e traballadoras en xornada continuada desfrutarán de 20 minutos de descanso diario que será computado como traballo efectivo; no caso da xornada partida, o descanso será de 10 minutos igualmente considerado como tempo de traballo efectivo. d) Poderase realizar teletraballo sempre que as partes estean de acordo e as condicións estean rexidas polo Estatuto dos traballadores.