

GALICIA. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS 2024

A CORUÑA - SECTOR. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CARPINTERÍA E EBANISTERÍA Código 15000805011982	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 Táboas salariais 2024 e Calendario laboral 2024 no BOP nº 4, 04/01/2024 Calendario laboral 2025 no BOP nº 209, 29/10/2024 Táboas salariais 2025 no BOP nº 237, 10/12/2024 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 do 2/11/2012, BOE do 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.	Nota: na revisión salarial publicada no BOP nº 4, 04/01/2024, táboa salarial 2024 indica incremento 3% ARTIGO 4. INCREMENTO SALARIAL E CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL 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 nº 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, ao 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. Inaplicación das condicións de traballo Aos efectos de solucionar de xeito efectivo as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo ás que se refire o artigo 82.3 do Estatuto das persoas traballadoras, a comisión paritaria coñecerá preceptivamente as mesmas. No entanto, nos supostos en que a comisión paritaria non alcance acordo ningún, calquera das partes poderá someter as discrepancias a unha arbitrase vinculante, seguíndose para ese efecto os procedementos establecidos no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (AGA) ou, no seu caso, nos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos mediante os correspondentes acordos interprofesionais previstos no artigo 83 do Estatuto das Persoas Traballadoras.	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 1752 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 Código 15000295011982	Revisión Salarial	CONVENIO 2022-2025 (BOP nº 206, 31/10/2022) Táboas salariais 2023 publicadas no BOP nº 79, 26/04/2023 Revisión salarial 2024 publicada no BOP nº 23, 31/01/2024 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 prorrogarase 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 UXT (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.	Nota: Na táboa 2024 publicada no BOP nº 23, 31/01/2024 indican % incremento 3% Na acta de acordo da revisión salarial 2024 indican: Iniciada a reunión e para dar cumprimento ao art. 28 do Convenio Colectivo vixente, procédese ao cálculo da revisión salarial correspondente ao ano 2024, unha vez publicado o IPC do ano 2023. 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 2024 que se aproban e asinan por todos os/as comparecentes. ASAC comprométese a divulgar o presente acordo e a recomendar ás empresas asociadas a aplicar as táboas salariais desde a firma do mesmo. As partes autorizan aos membros do Consello Galego de Relacións Laborais para o proceso de depósito e rexistro da presente acta. ... 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 pártese 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, reunirse 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 1812 horas, sendo desde o ano 2023 de 1792 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 obrigación 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 desfrutarán 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 disfrute o mes de decembro de cada ano. Artigo 14. Tempo de descanso Do tempo de descanso durante a xornada referido ao persoal que conforme ao art. 34.4 do E.T. (EDL 2015/182832) realice máis de seis horas de xornada continuada, 20 minutos terán a consideración de tempo de traballo efectivo, respectándose as condicións máis beneficiosas que puidesen pactarse entre empresa e persoa traballadora.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONSTRUCCIÓN Código 15000395011982	Revisión Salarial	CONVENIO 2022 - 2026 (BOP nº 136, 18/07/2023) Calendario laboral para o ano 2024 publicado no BOP nº 204, 25/10/2023 Acordo da Comisión Paritaria (<i>e-mail para comunicacións</i>) publicado no BOP nº 212, 07/11/2023 Aportacións Provincias ao Plan de Pensións no BOP nº 13, 17/01/2024 Acordo de actualización da táboa salarial e dos pluses retributivos para o ano 2024 publicado no BOP nº 12, 16/01/2024 Calendario laboral 2025 publicado no BOP nº 204, 22/10/2024 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.	Na acta de acordo de actualización da táboa salarial e dos pluses retributivos para o ano 2024 publicada no BOP nº 12, 16/01/2024 indica: ...Aberta a sesión chégase aos seguintes acordos entre a Patronal, CCOO e UGT, que se consignarán a continuación, en cumprimento co pactado no convenio nacional vixente 2022-2026, xa que os incrementos salariais son un tema reservado á negociación estatal: - Primeiro: O incremento acordado para o ano 2024 é do 2,75%, con efectos desde o día 1 de xaneiro do respectivo ano. Apróbanse as novas Táboas Salariais de 2024, que se anexan como anexo. - Segundo: Así mesmo, actualízanse os Pluses e Axudas de custo que corresponden ao ano 2024 e que non aparecen no anexo das Táboas Salariais: - Axuda de custo = 34 €/día - Media Axuda de custo = 13 €/día - Desgaste de Ferramentas = 0,80 €/día - Locomoción = 0,26 €/km - Terceiro: O aboamento dos novos incrementos salariais poderase realizar a partir de xaneiro de 2024, aínda que se fixa como data tope para pagar atrasos a dun mes despois da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. 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. No VII Convenio colectivo xeral do sector da construción publicado no BOE nº 228, 23/09/2023 indica: Artigo 55. Incrementos económicos. 1. As táboas provinciais do ano 2021 e vixentes durante o exercicio actualízanse nun 3,00 por 100 con efectos desde o día 1 de xaneiro de 2022, as vixentes en 2022 actualízanse nun 3,00 por cento con efectos do día 1 de xaneiro de 2023 e as vixentes en 2023 actualízanse nun 2,75 por cento con efectos do día 1 de xaneiro de 2024. 2. O importe das axudas de custo e medias axudas de custo de acordo co disposto no artigo 86.6 do presente Convenio xeral fíxase no marco dos respectivos convenios colectivos provinciais ou, no seu caso, autonómicos. 3. As táboas salariais dos convenios provinciais dos anos 2023 e 2024 deberán actualizarse, de acordo cos incrementos establecidos no apartado 1, dentro do primeiro trimestre de cada un dos respectivos anos. Respecto daquelas táboas salariais que chegadas as ditas datas non se actualizaran, poderá a Comisión Paritaria do presente Convenio, en función do disposto no seu artigo 112.1.g), fixar a contía das mesmas para os respectivos ámbitos provinciais. 4. Cláusula de garantía salarial. Estabéllese unha cláusula de garantía salarial, de maneira que se a suma da taxa anual do índice de Prezos de Consumo (IPC) xeral dos meses de decembro dos anos 2022, 2023 e 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 Libro Terceiro ao que se refire o artigo seguinte, e para aquelas persoas participantes que se definan no mesmo.	Artigo 41º.- Xornada de traballo. Estabéllese unha xornada laboral de 40 horas semanais de traballo efectivo, e en cómputo anual para os anos 2022 e 2023 de 1736 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. Artigo 42º.- Horario de traballo. O horario en xornada normal de actividade laboral para cada un dos centros de traballo sinalados no artigo anterior será o seguinte: Nas obras, almacéns, parques e talleres, así como nas súas oficinas, o horario distribuirase en oito horas de luns a venres, ambos inclusive. Salvo a excepción feita no parágrafo seguinte, o horario estará comprendido entre as 8 e as 19 horas, de luns a venres, salvo pacto escrito en contrario. Durante os meses de novembro a febreiro, ambos inclusive, facúltase ás empresas para iniciar a xornada diaria de traballo ás nove horas da mañá. O horario das oficinas, así como o do persoal adscrito aos servizos de vixilancia, mantemento e sostemento de inmobles, e de mantemento de canteiras, graveiras e areiras, e traballos a quenda, determinárase libremente polas empresas, axustándose ás necesidades do servizo que prestan. A puntualidade é de necesaria observancia e esixírase a todos os traballadores/as afectados por este convenio. Enténdese por puntualidade a presenza do persoal ás horas de comezo da xornada no seu posto de traballo e coa roupa de traballo posta, así como o non abandonar o posto de traballo antes das horas de terminación. Para adaptar o traballo e a xornada aos fenómenos climatolóxicos adversos terase en conta o que dispón o RD 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, publicado no BOE núm. 113, do 12/05/2023.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																																																																	
DERIVADOS DO CEMENTO Código 15000465011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2021- 2024 (BOP nº 198, 17/10/2023) Calendario laboral para os anos 2023 e 2024 no BOP nº 241, 20/12/2023 Revisión salarial 2024 no BOP nº 69, 09/04/2024 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 acta de acordo da revisión salarial 2024 indican: Aberta a sesión, trátanse os seguintes puntos da Orde do día: 1. Aplicación Incremento Salarial para o 2024. Segundo o establecido na Disposición Final Primeira do Convenio Provincial da Coruña, establécese un Incremento Provisional do 1% para o ano 2024, pendente de revisión a final de ano, unha vez coñecido o consumo anual de cemento de España segundo a táboa adscrita na mesma Disposición Adicional Primeira. Anéxanse táboas. 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 do ano 2021, non consolidable. Aos incrementos fixos anteriores engadirase un variable segundo o consumo anual de cemento de España segundo a seguinte táboa: ... Inclúense as táboas resumen para os anos 2022, 2023 e 2024: ... <table><tr><th colspan="5">AÑO 2024</th></tr><tr><th colspan="2">Consumo Anual de cemento en Tn.</th><th>Incremento salarial variable +</th><th>+ Incremento salarial fixo =</th><th>= Incremento salarial total</th></tr><tr><th>De</th><th>Ata</th><th>%</th><th>%</th><th>%</th></tr><tr><td>15.000.000</td><td>16.000.000</td><td>1,25%</td><td>1,00%</td><td>2,25%</td></tr><tr><td>16.000.001</td><td>17.000.000</td><td>1,50%</td><td>1,00%</td><td>2,50%</td></tr><tr><td>17.000.001</td><td>18.000.000</td><td>1,75%</td><td>1,00%</td><td>2,75%</td></tr><tr><td>18.000.001</td><td>19.000.000</td><td>2,00%</td><td>1,00%</td><td>3,00%</td></tr><tr><td>19.000.001</td><td>20.000.000</td><td>2,25%</td><td>1,00%</td><td>3,25%</td></tr><tr><td>20.000.001</td><td>21.000.000</td><td>2,50%</td><td>1,00%</td><td>3,50%</td></tr><tr><td>21.000.001</td><td>22.000.000</td><td>2,75%</td><td>1,00%</td><td>3,75%</td></tr><tr><td>22.000.001</td><td>23.000.000</td><td>3,00%</td><td>1,00%</td><td>4,00%</td></tr><tr><td>23.000.001</td><td>24.000.000</td><td>3,25%</td><td>1,00%</td><td>4,25%</td></tr><tr><td></td><td>> 24.000.000</td><td>3,50%</td><td>1,00%</td><td>4,50%</td></tr></table>	AÑO 2024					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%	1,00%	2,25%	16.000.001	17.000.000	1,50%	1,00%	2,50%	17.000.001	18.000.000	1,75%	1,00%	2,75%	18.000.001	19.000.000	2,00%	1,00%	3,00%	19.000.001	20.000.000	2,25%	1,00%	3,25%	20.000.001	21.000.000	2,50%	1,00%	3,50%	21.000.001	22.000.000	2,75%	1,00%	3,75%	22.000.001	23.000.000	3,00%	1,00%	4,00%	23.000.001	24.000.000	3,25%	1,00%	4,25%		> 24.000.000	3,50%	1,00%	4,50%	Artigo 35.- Xornada. a) A duración da xornada anual de traballo durante o presente convenio será de 1736 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 orientativo 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 de 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 emprega 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 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. Artigo 38.- Quendas e relevos. Nas empresas que teñan establecidos sistemas de traballo a quendas, a persoa traballadora está obrigada a permanecer no seu posto de traballo ata a chegada do relevo. O tempo que se precise durante a espera, que non excederá de dúas horas, compensarase, en todo caso, ao prezo da hora extraordinaria, computándose como tal cando as horas de traballo se realicen sobre a duración máxima da súa xornada de traballo, tal como se establece no artigo 35 do Estatuto dos Traballadores. A duración da xornada anual no réxime de traballo a quendas será de 1684,5 horas anuais, que terán, en todo caso, a consideración e tratamento de traballo efectivo. As xornadas diarias no réxime de traballo a quendas terán unha duración de 7,5 horas de traballo efectivo. Nas xornadas diarias de réxime de traballo a quendas manterase media hora de descanso, que non terá o carácter e tratamento de traballo efectivo. As persoas traballadoras afectadas por xornadas en réxime de traballo a quendas, seralle, así mesmo, de aplicación a fixación dos festivos e descansos que se contemplen tanto no calendario laboral do presente convenio colectivo, como os que se fixen nos calendarios laborais elaborados en cada centro de traballo, sempre que se cumpra a xornada de 1684,5 horas anuais, establecidas no segundo parágrafo deste artigo.
AÑO 2024																																																																					
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%	1,00%	2,25%																																																																	
16.000.001	17.000.000	1,50%	1,00%	2,50%																																																																	
17.000.001	18.000.000	1,75%	1,00%	2,75%																																																																	
18.000.001	19.000.000	2,00%	1,00%	3,00%																																																																	
19.000.001	20.000.000	2,25%	1,00%	3,25%																																																																	
20.000.001	21.000.000	2,50%	1,00%	3,50%																																																																	
21.000.001	22.000.000	2,75%	1,00%	3,75%																																																																	
22.000.001	23.000.000	3,00%	1,00%	4,00%																																																																	
23.000.001	24.000.000	3,25%	1,00%	4,25%																																																																	
	> 24.000.000	3,50%	1,00%	4,50%																																																																	

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ELABORACIÓN E INSTALACIÓN DE PEDRA E MÁRMORE Código 15000985011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 143, 26/07/2024) Calendario laboral 2024 publicado no BOP nº 151, 07/08/2024 Calendario laboral 2025 publicado no BOP nº 248, 26/12/2024 Artigo 6.- Vixencia e Duración O presente convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2022 e a súa duración será ata o 31 de decembro de 2024. Artigo 7. -Prórroga e denuncia. A denuncia do presente convenio haberá de facerse como mínimo cun mes de antelación a súa finalización. No suposto de non ser denunciado antes da finalización da súa vixencia temporal, considerarase prorrogado a todos os efectos por un ano máis, e así sucesivamente. A devandita prórroga ou prorrogas manterá os salarios vixentes a 31 de decembro do ano de finalización do convenio. A denuncia efectuarase mediante comunicación escrita á outra parte, e comunicarse á Autoridade Laboral, contándose o prazo desta desde a data de recepción da referida comunicación.	Artigo 19.-Incremento salarial. Para cada ano de vixencia do convenio incrementarase segundo o seguinte desglose: · 2022 3,5% de incremento. · 2023 3.5% de incremento. · 2024 3,00% de incremento. Artigo 20.- Cláusula de revisión salarial. Para o ano 2024 establecece unha cláusula de revisión para o caso de que o incremento do IPC real estatal supere o 3,00%, neste caso efectuarse unha revisión no exceso sobre do 3% co límite dun 1,5%, e dicir un 4,5% de incremento total, servindo de base sobre das táboas de 2023. Este incremento non xerará atrasos, servindo de base para aplicar o incremento salarial do ano 2025.	Artigo 26.- Xornada de traballo. A xornada laboral anual será de 1752 horas, distribuídas en 40 horas semanais de luns a venres, podendo as empresas e de conformidade cos/as traballadores/as, alterar a devandita xornada semanal e traballar a mañá do sábado, sempre que non exceda das anteriormente citadas 40 horas. O calendario laboral para o ano 2024, será o que se estableceu nos acordos da comisión negociadora, sen embargo anualmente as empresas poderán elaborar o seu propio calendario laboral que rexerá en cada un dos concellos da provincia de A Coruña onde estea establecida a empresa, debendo expoñerse un exemplar del en lugar visible de cada centro de traballo. Deberá especificar as xornadas laborais e as horas de cada unha delas, ata completar o número de horas anual pactado. O calendario laboral deberá ser exposto aos traballadores/as no taboleiro de anuncios dentro do primeiro trimestre de cada exercicio. Non obstante o anteriormente exposto e de mutuo acordo entre as partes, poderanse acordar días de libre disposición, en función das súas necesidades. Artigo 29.- Día efectivo de traballo. Entenderase por tal e para os efectos dos artigos 14, 15 e 16 do presente convenio, cando o/a traballador/a preste os seus servizos efectivos polo menos durante catro horas. Será así, cando se trate de xornada completa e, proporcional, cando a xornada sexa a tempo parcial. Artigo 41.- Xornada de quendas. Esta xornada ten as seguintes variantes: • Dúas quendas: A súa xornada será de luns a venres con quendas rotatorias de 8 horas de mañá ou de tarde. • Tres quendas: A súa xornada será de luns a venres con quendas rotatorias de 8 horas de mañá, de tarde ou de noite.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ESTABLECEMENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA, CONSULTA E LABORATORIOS DE ANÁLISES CLÍNICAS - Sanidade privada - Código 15000545011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (BOP nº 204, 22/10/2024) Artigo 3. Ámbito temporal A duración deste convenio será de 4 anos, do 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2026, prorrogándose automaticamente por períodos anuais, a non ser que se produza denuncia escrita de calquera das partes dentro dos dous últimos meses de vixencia do convenio ou das súas prórrogas. En todo caso, unha vez rematada a súa vixencia, este manterá en vigor o seu contido normativo, ata que sexa substituído por un novo convenio colectivo. Os efectos do convenio entrarán en vigor desde a data da súa publicación no BOP, agás o artigo 4 relativo ao incremento salarial que ten carácter retroactivo, incluíndo os festivos especiais, os artigos que establecen efectos desde períodos concretos de vixencia que se estará ao regulado nos mesmos.	Artigo 4. Revisión salarial O incremento salarial, queda como sigue: - Ano 2023.- 3,5% - Ano 2024.- 3,5 % - Ano 2025.- 3,5% - Ano 2026.- 3,5% Aplicándose para o 2024 a subida ao mes seguinte da publicación deste convenio no BOP, co correspondente pago de atrasos. No ano 2025 e seguintes o incremento farase efectivo desde o mes de xaneiro. Establecese unha cláusula de revisión para o suposto de que o IPC real estatal a 31 de decembro dos anos 2024, 2025 e 2026, rexistre un valor superior os incrementos pactados cada ano, ata o tope do 4%. Garantía do SMI Establécese, desde a publicación do convenio e ata o 31 de decembro de 2026, un novo COMPLEMENTO EQUIDADE SMI por importe de 46,30 € mensuais en 12 pagas (a xornada completa) para as persoas traballadoras cun salario base anual en táboas de cada ano que non alcance o SMI anual en vigor, complemento non consolidable. Naqueles casos en que o pagamento do salario establecido neste convenio colectivo e as bonificacións e complementos salariais acumulados pola persoa traballadora, agás o COMPLEMENTO PLUS EQUIDADE SMI, non cheguen ao SMI establecido pola lexislación vixente anualmente, complementarase ata o SMI nun concepto COMPLEMENTO SMI, non consolidable) que se regularizará mensualmente.	Artigo 24. Xornadas de traballo A xornada de traballo para as empresas e persoas traballadoras afectadas por este convenio será de: Ano 2024: 1776 horas anuais (desde a publicación do convenio colectivo, polo que se trataría da parte proporcional da xornada ata fin de ano). Ano 2025: 1766 horas anuais. Ano 2026: 1756 horas anuais A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas semanais de traballo efectivo de promedio en cómputo anual, co límite máximo acordado para cada ano, computándose o tempo de descanso (bocadillo) de 15 minutos como traballo efectivo. Como mínimo desfrútase dun fin de semana libre cada 4 semanas. Establecerase a xornada continuada durante os meses de xullo, agosto e setembro para todas as persoas traballadoras afectadas por este convenio, coa excepción de que aquelas persoas que traballen en consultas e naqueles servizos que, por unhas especiais características e co actual cadro de persoal, non permitisen aquela implantación, caso no que estas persoas serán compensadas cun día libre en cada un dos devanditos meses con independencia do legalmente establecido. No caso de non existir acordo entre as partes, as súas discrepancias someteranse ao ditame da comisión paritaria. Correspóndelle á empresa a fixación dos horarios de acordo coas necesidades do servizo, debendo entregar o calendario laboral á representación legal das persoas traballadoras no primeiro mes de cada ano. Flexibilización de xornada O persoal con fillas ou fillos menores de 12 anos, ou con familiares con dependencia debidamente acreditada, terán dereito a solicitar a flexibilización da xornada de traballo, a distribución do horario deberá ser acordada entre a persoa que o solicita e o empresario/a. Naqueles servizos nos que por causas organizativas non sexa posible flexibilizar o horario, a dirección comprométese a comunicar con carácter preferente unha vacante nun posto de traballo de similar categoría que si o permita ou favorecer a permuta entre distintos postos de traballo sempre que se cumpran uns requisitos preestablecidos e as dúas persoas estean de acordo. Notificarase ao comité de empresa por parte da dirección os casos nos que se produzan estas flexibilizacións de xornada atendendo aos aspectos de confidencialidade que marca a Lei orgánica de protección de datos. Redución de xornada A persoa traballadora que, por razóns de garda legal, teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial acreditada, que non desempeñe actividade retributiva, terá dereito á unha redución da súa xornada de traballo, coa diminución proporcional do seu salario, entre un mínimo de un octavo e un máximo da metade da xornada habitual que viñera desenvolvendo durante o último ano. Artigo 25. Voluntariedade de noites O persoal maior de 55 anos con máis de 15 anos de antigüidade na empresa poderá solicitar por escrito perante o Departamento de Recursos Humanos a renuncia voluntaria á realización de quendas de noites. A dirección da empresa comprométese a comunicar por escrito, e con carácter preferente ás persoas interesadas en renunciar voluntariamente á realización de noites, calquera vacante ou praza de nova creación que se produza na empresa e que se adapte ás actitudes e aptitude da persoa que o solicita, e que teña como principal característica o feito de non ter que realizar quendas de noite.

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 (<i>aboamento atrasos convenio</i>) no BOP nº 206, 31/10/2022 Revisión salarial 2023 e Cláusula de revisión 2022 no BOP nº 28, 09/02/2023 Acordo adoptado ao abeiro do convenio colectivo (<i>AGA 141/2023 relativo ao desenvolvemento e concreción do previsto no artigo 11 _ subrogación</i>) no BOP nº 245, 27/12/2023 Acordo de mediación AGA (<i>concreción e aplicación do regulado na disposición adicional 2ª do convenio_ Condicións salariais da industria auxiliar dos estaleiros públicos de Ferrol</i>) no BOP nº 37, 21/02/2024 Táboas salariais definitivas 2023 e revisión salarial 2024 publicada no BOP nº 31, 12/02/2024 Táboas salariais definitivas 2024 e revisión salarial 2025 publicada no BOP nº 30, 13/02/2025 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 material 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.	Na acta de acordo da revisión salarial 2024 e cláusula de revisión 2023 indican: ...Iniciada a reunión e para dar cumprimento aos artigos 38 e 39 do Convenio Colectivo vixente, procédese ao cálculo da revisión salarial correspondente ao ano 2023, unha vez publicado o IPC ao 31 de decembro. As partes mostran a conformidade e aceptación e adóptanse por maioría os seguintes acordos: Manifestar a súa plena conformidade ao documento anexo que contén a revisión salarial do ano 2023 cos atrasos e as táboas salariais para 2024 que se aproba e que asinan todos os comparecentes. Como consecuencia, acórdase así mesmo incrementar os demais conceptos salariais nos seguintes termos: ... 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%, garántese 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, garántese 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: <table><tr><th></th><th>INCREMENTO SALARIAL</th><th>IPC REAL (HIPOTÉTICO)</th><th>PUNTOS AMORTIZADOS</th></tr><tr><td>ANO</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>2022</td><td>4,00%</td><td>7,00%</td><td>0,00%</td></tr><tr><td>2023</td><td>3,00%</td><td>2,50%</td><td>0,50%</td></tr><tr><td>2024</td><td>2,00%</td><td>2,50%</td><td>0,00%</td></tr><tr><td>2025</td><td>1,50%</td><td>1,00%</td><td>0,50%</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td>1,00%</td></tr></table> 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		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%	Artigo 28.- XORNADA DE TRABALLO As persoas traballadoras afectadas por este convenio terán, ata tanto se modifique legalmente, unha xornada laboral máxima anual de 1760 horas de traballo efectivo para os anos 2020, 2021 e 2022. A xornada máxima anual para 2023, 2024 e 2025 será de 1752 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 desfrutar 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.
	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%																													

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS Código 15000945011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2020-2023 (BOP nº 2, 04/01/2022) Acordo da Comisión Paritaria (Táboas salariais 2024) no BOP nº 113, 12/06/2024 Artigo 3º.-Vixencia e Duración. Con independencia da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia ou Diario Oficial de Galicia, este Convenio terá unha vixencia de catro anos desde o 1 de xaneiro de 2020 ao 31 de decembro do 2023. Artigo 4º.-Denuncia. O presente Convenio deberá denunciarse, por calquera das partes antes dos tres meses últimos do 2023. Artigo 5º.-Prórroga e ultraactividade. 1.- O presente Convenio prorrogarase 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 no seu conxunto estatal nos doce meses anteriores. No caso de ser denunciado, prorrogarase indefinidamente a totalidade do convenio namentres non se chegue a un novo acordo que substitúa a este convenio. Artigo 40º.-Normas Supletorias. Serán normas subsidiarias do establecido neste Convenio, o I Convenio sectorial de limpeza de edificios e locais ou norma equivalente.	Na Acta de Acordo da Comisión Paritaria (Táboas salariais 2024) publicada no BOP nº 113, 12/06/2024 indica: ... En A Coruña, sendo as 9:30 horas do día 28 de maio de 2024, nos locais da Confederación de Empresarios da Coruña, reúnense as persoas que compoñen a Comisión paritaria do Convenio de Limpeza da Coruña. ACORDAN PRIMEIRO.- Procédese a firmas as táboas salariais coa revisión do 9,8%, segundo acordado no convenio anterior. SEGUNDO.- As centrais sindicais UGT e CIG desistirán esta semana da demanda de conflito colectivo interposta ante o TSXG e que tiña prevista a vista do xuízo o vindeiro 6 de xuño, ao producirse a satisfacción extraprocesal da mesma. TERCEIRO.- Acórdase por unanimidade que os atrasos orixinados desde o 1 de xaneiro do 2024 aboaranse antes do 31 de xullo do 2024. CARTO.- Acórdase delegar no persoal habilitado do Consello Galego de Relacións Laborais para a tramitación necesaria diante da Autoridade correspondente para o rexistro e publicación desta acta coas táboas salariais que a acompañan. E en proba de conformidade, firman a presente no lugar e data arriba mencionados. ...	Artigo 8º.-Xornada Laboral. 1.- A xornada máxima será de 39 horas semanais de traballo efectivo., sendo distribuídas a elección de cada Empresa, e de cuxa distribución terá coñecemento o persoal. Esta distribución farase por traballador/a e a xeito de calendario, o cal deberá ser asinado polo traballador/a afectado e o seu representante. A xornada estará dividida en quendas de mañá, tarde e noite, sen que ningún/a traballador/a poida realizar máis de dúas quendas. A efectos de referencia para o cálculo do valor da hora ordinaria, así como outro tipo de conceptos, a delimitación da xornada máxima anual a realizar polas persoas traballadoras deste sector, será de 1770 horas Establecese o día de Sábado Santo como día festivo e non recuperable. Aqueles/as traballadores/as que por necesidades do servizo non puideran desfrutar este día daráselles outro día de descanso en compensación. Este día sinalarase pola empresa dependendo das necesidades do servizo. Considérase como un mesmo centro de traballo as rutas e os comprendidos dentro dunha mesma zona comercial. 2.- Cando se amplíe a xornada nun centro de traballo ou se proceda a cubrir unha vacante existente, terán preferencia para o incremento da xornada laboral, antes de novas contratacións, os/as seguintes traballadores/as: Primeiro: aqueles/as traballadores/as que presten servizos no lugar de traballo e non teñan a xornada completa. Segundo: aqueles/as traballadores/as que presten servizos en outros centros da empresa e non teñan a xornada completa. En todos os casos anteriormente citados, caberán excepcións cando existan razóns organizativas ou produtivas xustificadas. Naquelas empresas nas que exista representación legal de traballadores/as, informarse á citada representación sobre as razóns da empresa a hora da elección dos/as traballadores/as que amplían a xornada ou cubran a vacante, cando coincidan varios/as traballadores/as con dereito á preferencia antes citada. Artigo 9º.-Descansos. Todo traballador/a de xornada continuada, terá dereito a un descanso de quince minutos obrigatorios, computable a todos os efectos como tempo de traballo efectivo.
PINTURA Código 15001185011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2026 (BOP nº 128, 04/07/2024) Acordo da Comisión Paritaria publicado no BOP nº 168, 02/09/2024 <i>(incorporación dos atrasos á táboa salarial 2024 que por erro non figuraban na táboa publicada no BOP do 4 de xullo de 2024)</i> Calendario laboral 2024 no BOP nº 222, 21/11/2023 Calendario laboral 2025 no BOP nº 214, 06/11/2024 Artigo 2º. Vixencia. O Convenio entrará en vigor o día da súa publicación, aínda que os seus efectos económicos empezarán a rexer a partir do 1 de xaneiro de 2022 e a súa vixencia será desde 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2026. Artigo 3º. Denuncia automática. Ambas as partes comprométense a iniciar a negociación dun novo Convenio con dous meses de antelación á finalización da súa vixencia. O Convenio Colectivo manterá a súa vixencia ata a entrada en vigor dun novo Convenio que o substitúa.	Artigo 8º. Incremento salarial. Páctase un incremento salarial para o ano 2024 dun nove por cento (9%) calculándose este sobre as táboas salariais revisadas ao 31 de decembro de 2021 e publicadas no BOP nº 61 do 30/03/22, excepto antigüidade, quedando establecidas as retribucións nas cantidades que figuran no Anexo I deste Convenio. As categorías de "Oficial Administrativo/a 2ª" e "Auxiliar Administrativo/a" están topadas polos seus correspondentes niveis nas táboas da construción da Coruña, por iso a porcentaxe de incremento queda algo por baixo do 9% que se aplica ás demais Categorias deste Convenio. As empresas que paguen cantidades a conta do Convenio poderán compensalas coas establecidas neste, no anexo I. Os atrasos a pagar quedan fixados nas cantidades que se reflicten nas Táboas Salariais de 2024 para cada unha das categorías. Os atrasos poderán ser aboados a partir do asinamento deste convenio, aínda que se fixa como data tope a dun mes despois da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. As Táboas Salariais para 2025 e 2026 serán fixadas pola Comisión Paritaria do Convenio. Artigo 9º Cláusula de Garantía Salarial para o ano 2024. Se o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) ao 31 de decembro de 2024 supera o dous por cento (2%), efectuarase unha revisión económica sobre o exceso do devandito tanto por cento, excepto antigüidade, que se aboará en canto se constate o incremento do IPC con efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2024. Con todo, ningunha categoría salarial do Convenio de Pintura poderá superar á correspondente nas Táboas Salariais de Construción, polo que terán ese tope de suba.	Artigo 14º. Xornada laboral. A xornada semanal será de 40 horas, distribuídas de luns a venres, ambos incluídos, aboándose a nómina mensualmente. O total de horas anuais será de 1744 en 2024. O calendario laboral de 2024 xa foi aprobado e publicado no BOP núm. 222 do 21/11/23. No ano 2025 o total de horas anuais será tamén de 1744. E no ano 2026 o total de horas anuais reducirase a 1736.

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 publicado no BOP nº 155, 16/08/2018]</i> 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 Acta provincial de ratificación e aplicación do acordo AGA 51/23 (Incremento salarial e Táboas 2023) no BOP nº 136, 18/07/2023 Acta provincial de actualización na aplicación do acordo AGA 51/23 (Incremento salarial e Táboas 2024) no BOP nº 92, 13/05/2024 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 vulnera ou contradiga normas de dereito necesario.	Na Acta provincial de actualización na aplicación do acordo AGA 51/23 (Incremento salarial e Táboas 2024) publicada no BOP nº 92, 13/05/2024 indican: ...Tras varias deliberacións adóptanse os seguintes acordos: PRIMEIRO.- Realizar a aplicación salarial para o ano 2024 segundo o acordado no expediente do AGA 51/23, sendo expresado nas táboas salariais anexas á presente acta cunha suba do 3,1% respecto das táboas definitivas de 2023. 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 denominárase "Complemento a SMI" e será aboadado 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. TERCEIRO.- O dito acordo será trasladado ao texto final do convenio provincial unha vez acadado un acordo final na mesa de negociación da provincia. CUARTO.- Acórdase facultar ao Consello Galego de Relacións Laborais para que, na persoa que eles designen, leven a cabo o rexistro e publicación no boletín oficial da provincia do presente acordo. Non tendo máis asuntos que tratar, levántase a reunión sendo as 15 horas do día sinalado no encabezamento, asinando os asistentes en proba de conformidade. VIAXEIROS A CORUÑA - Táboas 2024 (acordo autonómico Expte. AGA 51-23) Aplicables desde o 1 de xaneiro de 2024 Subida 3,1% ...	Artigo 16.-Xornada e descanso. a) A xornada anual será de 1816 (mil oitocentas dezaseis) horas en computo anual, sendo computo semanal de 40 horas e en computo mensual 166 horas. Considerándose horas extraordinarias aquelas que superen as 1816 horas ao ano, as 166 horas ao mes ou as 9 diarias. Respetaranse 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 médeas 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, compensárase 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 máis tempo de presenza, agás os recorridos de longa distancia, cando o servizo requira a estancia no vehículo de máis dun condutor. e) Nos transportes interurbanos ningún traballador/a poderá conducir de xeito ininterrompido máis 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/as 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 do 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 reflexa 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 MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO Código 27000175011982	Revisión Salarial	CONVENIO 2022 - 2026 (BOP nº 295, 27/12/2023) Táboa salarial 2024 no BOP nº 12, 15/01/2024 Táboa de aportacións ao Plan de Pensións no BOP nº 16, 19/01/2024 Calendario laboral 2025 no BOP nº 285, 11/12/2024 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 Xeral do Sector da Construción, e Acordos Sectoriais Nacionais, e demais normativa legal e regulamentaria.	Na acta de acordo da Táboa salarial 2024 publicada no BOP nº 12, 15/01/2024 indican: EXPOÑEN 1.- Iníciase a sesión expoñendo que o incremento salarial para o ano 2024 xa está fixado no Artigo 55 do VII CONVENIO XERAL DA CONSTRUCCIÓN, consistente en incrementar un 2,75% as táboas vixentes en 2023 con efectos do día 1 de xaneiro de 2024. 2.- Entrégase a táboa salarial coa indicada actualización que é examinada por todos/as os/as representantes excepto por FCM CIG que non comparece. En razón a iso ACORDAN 1. Aprobar, polos comparecentes excepto FCM CIG que non comparece, a táboa salarial para o ano 2024 que entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2024, que se adxunta á presente acta, se houbese un atraso na publicación desta no BOP Provincial de Lugo, e non se publicase ao comezo de ano, para aquelas empresas que non actualizasen as táboas deberán proceder ao pago dos atrasos no prazo de dous meses a computar desde a publicación do presente Convenio no BOP de Lugo e a cotización seguirá a normativa de aplicación. ... 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%, 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 15º.-Xornada laboral. A xornada laboral normal de traballo establécese para o ano 2023 en 1736 horas efectivas ao ano a 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 das persoas traballadoras, 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 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/súas 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/as 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 prorrata 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 Código 27000185011982	Revisión Salarial	CONVENIO 2022 - 2025 (BOP nº 161, 14/07/2023) Revisión salarial 2024 e días inhábiles 2024 no BOP nº 30, 05/02/2024 Táboas salariais, axudas de custo e días inhábiles para o ano 2025 no BOP nº 41, 19/02/2025 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.	Na acta de acordo da revisión salarial 2024 indica: ACORDOS: Primeiro.- Aprobar as táboas salariais vixentes desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2024 do Convenio Colectivo Provincial de Comercio do Metal de Lugo que se xuntan, de conformidade co incremento previsto no artigo 28 do Convenio en vigor. As ditas táboas son resultado de aplicar, sobre as táboas vixentes no 2023, incremento do 2,65%. ... Na acta de acordo das Táboas salariais, axudas de custo e días inhábiles para o ano 2025 publicada no BOP nº 41, 19/02/2025 indican: ACORDOS: Primeiro.- Aprobar as táboas salariais vixentes desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2025 do Convenio Colectivo Provincial de Comercio do Metal de Lugo que se xuntan, de conformidade co previsto nos artigos 29 e 28 do Convenio en vigor. Segundo o anterior, as táboas aprobadas son resultado, en primeiro termo, de aplicar a revisión salarial prevista no artigo 29 do Convenio para a anualidade 2024 (revisión do 0,15% sen efectos retroactivos) e, en segundo termo, de aplicar o incremento salarial da anualidade 2025 previsto no artigo 28 do Convenio (incremento do 2,65% sobre as táboas salariais revisadas do 2024). ... 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 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. 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, establécense 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 aboarase unha soa vez durante a vixencia deste convenio. e) A prima de convenio aboarase 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 1772 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 1768 horas anuais de traballo efectivo, distribuindo 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/s 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/s 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 desfrutará 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 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, sen que en ningún caso poida acumularse a bolsa horaria resultante da distribución irregular duns traballadores/as outros/as. 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/as 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/as, 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/as, 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	Revisión Salarial	CONVENIO 2022 - 2026 (BOP nº 295, 27/12/2023) Táboa salarial 2024 publicada no BOP nº 12, 15/01/2024 Táboa de aportacións ao Plan de Pensións no BOP nº 16, 19/01/2024 Calendario laboral 2025 no BOP nº 285, 11/12/2024 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.	Na acta de acordo da Táboa salarial para 2024 publicada no BOP nº 12, 15/01/2024 indica: · 1.- Iníciase a sesión expoñendo que o incremento salarial para o ano 2024 xa está fixado no Artigo 55 do VII CONVENIO XERAL DA CONSTRUCCIÓN, consistente en incrementar un 2,75 % as táboas vixentes en 2023 con efectos do día 1 de xaneiro de 2024. · 2.- Entrégase a táboa salarial coa indicada actualización que é examinada por todos/as os/as representantes excepto pola CIGA que non comparece. · En razón a iso ACORDAN 1. Aprobar polos/as comparecentes, excepto FCM CIG que non comparece, a táboa salarial para o ano 2024 que entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2024, que se adxunta á presente acta, se houbese un atraso na publicación desta no BOP Provincial de Lugo, e non se publicase ao comezo de ano, para aquelas empresas que non actualizasen as táboas deberán proceder ao pago dos atrasos no prazo de dous meses a computar desde a publicación do presente Convenio no BOP de Lugo e a cotización seguirá a normativa de aplicación. ... 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 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%, 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 1736 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 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 valian 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 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/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 houbere, 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 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 dalgúna 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/as 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 prorrata 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 no BOP nº 269, 23/11/2023 Táboas salariais para o ano 2024 no BOP nº 110, 13/05/2024 Cláusula de revisión salarial 2024 no BOP nº 51, 03/03/2025	Na acta de acordo da revisión salarial 2024 indican: 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 2024 serán resultado de aplicar incremento do 3% sobre as táboas salariais da anualidade 2023 coa seguinte particularidade: para o caso de que, a resultados 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, se lle aplicará, 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, 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 2024 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 2024, en relación ao pactado no Convenio en orde ao incremento salarial para a dita anualidade, da 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 a 31 de decembro de 2024. 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 da 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 2024 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 adxuntas, 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, se lle aplicará 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, se lle aplicará 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 da 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 1800 horas anuais de traballo efectivo cun día e medio de descanso semanal. Art. 18º.- Festivos. - As festas non recuperables segundo a lexislación vixente, cando non se desfruten ou coincidan co descanso semanal, serán desfrutadas polo persoal traballador noutra data. No suposto de que as festas non recuperables se desfruten de forma continuada, a empresa respectara o descanso semanal acumulando este ao número de festas. A prestación de servizos nas noites do 24 e 31 de decembro será compensada cun día e medio de descanso. A partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, con carácter xeral o descanso compensatorio por traballo en festivos o por coincidencia dos mesmos co descanso semanal farase dentro dos catro meses seguintes. Art. 33º.- Servizos extraordinarios.- Considéranse servizos extraordinarios de restauración aqueles que, polas especiais características da súa prestación, breve duración, carácter irregular e número de comensais ou clientes, tales como banquetes e cócteles de celebracións sociais, eventos, etc., non poidan ser prestados polo persoal traballador ligado á empresa mediante contrato fixo ou de outra modalidade, facendo necesaria a contratación de persoal traballador alleo á empresa aos efectos de prestar tal servizo extraordinario. As partes asinantes deixan constancia de que os servizos extraordinarios regulados no presente artigo non teñen por obxecto a satisfacción de situacións de acumulación de tarefas que poidan darse por temporada alta, períodos de maior actividade da empresa como consecuencia de período estival, festas patronais, etc. e similares. Os servizos aos que se fai referencia no parágrafo anterior terán unha duración mínima de 3 horas e máxima de 6 horas, equivalendo polo tanto as 6 horas a xornada completa diaria, computándose como extraordinarias as que excedan deste último límite. No caso de servizos extraordinarios inferiores a 3 horas, aboaranse os mesmos en base ao valor da hora extraordinaria establecida para os servizos extraordinarios. A comida será facilitada pola empresa ao persoal traballador que preste os servizos regulados neste artigo no caso de servizos de almorzo e cea, polo xeral nos quince minutos anteriores á prestación do servizo, entendéndose que estes quince minutos para comidas forman parte da xornada do servizo extraordinario. O uniforme do persoal traballador afectados polo presente artigo será aportado por estes, e consistirá en chaquetilla negra, camisa branca, pantalón negro, calcetíns negros, zapatos negros e lazo negro, así como as ferramentas básicas de traballo tal é o caso do sacacorchos. O salario ao día de servizo extraordinario, así como o importe da hora extra no servizo extraordinario recóllese nas táboas salariais anexas ao presente Convenio e é resultado de aplicar, para cada anualidade, os incremento salariais pactados no artigo 8 do presente Convenio. Art. 36º.- Desconexión dixital. - As partes asinantes do presente Convenio coinciden na necesidade de impulsar o dereito á desconexión dixital unha vez rematada a xornada laboral. A tales efectos, con carácter xeral as empresas comprométese a non enviar mails ou mensaxes profesionais fóra do horario de traballo salvo nos casos de concorrencia de situacións ou circunstancias imprevistas que fixeran imposible a remisión da mensaxe profesional dentro da xornada de traballo e sempre que a mensaxe non poida esperar, por razóns organizativas de carácter urxente, á seguinte xornada de traballo. Fóra das excepcións indicadas no parágrafo anterior, non se poderá adoptar calquera medida disciplinaria ou despido que teña como base a non atención das comunicacións fóra da xornada laboral.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRXICA Código 27000475011982	Revisión Salarial	CONVENIO 2022 - 2025 (BOP nº 161, 14/07/2023) Revisión salarial 2024 e días inhábiles 2024 no BOP nº 30, 05/02/2024 Días inhábiles 2025 no BOP nº 14, 18/01/2025 Táboas salariais, axudas de custo e corrección de erros do calendario laboral para o ano 2025 no BOP nº 41, 19/02/2025 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.	Na acta de acordo da revisión salarial 2024 indican: Primeiro.- Aprobár as táboas salariais vixentes desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2024 do Convenio Colectivo Provincial para as Industrias de Siderometalúrxica de Lugo que se xuntan, de conformidade co previsto no artigo 40 do Convenio en vigor. Segundo o previsto no artigo mencionado, as táboas aprobadas son resultado de aplicar incremento do 2,65% sobre as táboas vixentes na anualidade 2023, aplicando o dito incremento á integración do plus de asistencia á gratificación extraordinaria de xullo, distribuíndose o incremento sobrannte -unha vez feita a dita integración- proporcionalmente entre os conceptos das táboas salariais. Consecuentemente co anterior, o importe do salario anual durante a anualidade 2024 calcúlase, segundo o previsto nos artigos 40 e 54 do Convenio en vigor, como segue: Salario base x 14 mensualidades + Plus asistencia x 13 mensualidades + Plus Compensación x 14 mensualidades ... Na acta de acordo das Táboas salariais, axudas de custo e corrección de erros do calendario laboral para o ano 2025 publicada no BOP nº 41, 19/02/2025 indican: Primeiro.- Aprobár as táboas salariais vixentes desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2025 do Convenio Colectivo Provincial para as Industrias de Siderometalúrxica de Lugo que se xuntan, de conformidade co previsto nos artigos 41 e 40 do Convenio en vigor. Segundo o anterior, as táboas aprobadas son resultado, en primeiro termo, de aplicar a revisión salarial prevista no artigo 41 do Convenio para a anualidade 2024 (revisión do 0,15% sen efectos retroactivos) e, en segundo termo, de aplicar o incremento salarial da anualidade 2025 previsto no artigo 40 do Convenio (incremento do 2,65% sobre as táboas revisadas de 2024, aplicando o dito incremento á integración do plus de asistencia na gratificación extraordinaria de decembro, distribuíndose o incremento sobrannte -unha vez feita a dita integración- proporcionalmente entre os conceptos das táboas salariais). Consecuentemente co anterior, o importe do salario anual durante a anualidade 2025 calcúlase, segundo o previsto nos artigos 40 e 54 do Convenio en vigor, como segue: Salario base x 14 mensualidades + Plus asistencia x 14 mensualidades + Plus Compensación x 14 mensualidades ... No Artigo 40.- INCREMENTO SALARIAL indica: ...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, seguindoase 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 2024, 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, seguindoase 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 ... Artigo 41.- REVISIÓN SALARIAL Estabéllese 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. Estabéllese 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. Estabéllese 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 28.- XORNADA DE TRABALLO A) Xornada anual. - A xornada laboral durante a anualidade 2022 queda fixada en 1772 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 1768 horas anuais de traballo efectivo, distribuído 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 deberán 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. Naquelas 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 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 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. Naquelas 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 desfrutará 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 cadre de persoal. Ningun traballador/a está obrigado a prestar servizos dous sábados seguidos. Aqueles/as 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/a 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 se poida acumular a bolsa horaria resultante da distribución irregular duns traballadores/as neutros. 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/as 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/as, á 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/as, 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. Artigo 30.- HORARIO DE TRABALLO A empresa expoñerá en cada centro de traballo o calendario laboral pactado, que deberá conter o horario de traballo diario, xornadas, días de descanso e festivos correspondentes.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS Código 27000335011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2026 (BOP nº 110, 13/05/2024) Artigo 2º.- Ámbito Temporal. - A vixencia do presente Convenio iniciase o 1 de xaneiro de 2022 e remata o 31 de decembro do 2026. Chegado o remate da vixencia, o presente Convenio considerárase denunciado automaticamente. Non obstante, a denuncia do Convenio non significa modificación ningunha na aplicación do seu texto articulado e obrigas salariais, que continuarán vixentes prorrogados tacitamente de ano en ano ata a substitución polo novo, nos termos que as partes establezan. Aos efectos de evitar retrasos na publicación do Convenio, as partes asinantes comprométese con carácter xeral a constituír a Comisión Negociadora dos sucesivos convenios cunha antelación de tres meses ao remate da súa vixencia. Non obstante o anterior, e polo que respecta ao Convenio que iniciará a súa vixencia o 1/1/2027, as partes establecen que, de non constituírse a Comisión Negociadora antes do 31 de marzo de 2027 por causas exclusivamente imputables á parte empresarial e logo de convocatoria ao efecto pola parte social, aplicárase, con efectos do 1/1/2027 un incremento dun 2% sobre a táboa salarial do ano 2026, salvo pacto en contrario das partes negociadoras. DISPOSICIÓNS FINAIS Terceira.- Normas de aplicación obrigada e normas subsidiarias.- En todas as materias sinaladas no apartado A do artigo 10.2 do Convenio Colectivo Sectorial de Limpeza de Edificios e Locais de ámbito estatal (BOE do 23/05/2013) cuxa regulación estea reservada de xeito exclusivo ao mesmo, será de aplicación a regulación recollida para cada unha destas materias no dito Convenio de ámbito estatal, se na regulación destas materias nalgún momento a regulación do convenio provincial entrase en conflito coa regulación do convenio estatal, aplicáranse as normas recollidas neste último. Non obstante, coa finalidade de garantir a máxima seguridade xurídica, se por calquera circunstancia a regulación de ditas materias deixase de estar reservada de xeito exclusivo ao citado Convenio Colectivo Sectorial de ámbito estatal, ou o mesmo perdese a súa vixencia, pasaría a aplicarse de xeito inmediato en ditas materias a regulación específica establecida para as mesmas no presente Convenio Provincial. Con independencia e sen prexuízo do anterior, no non previsto neste Convenio, estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores, Convenio Sectorial Estatal de Limpeza de Edificios e Locais e demais disposicións legais vixentes.	Artigo 14º.- Salario. - 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 do 3%, que non adquirirá efectos económicos ata o 1 de xuño de 2023, servindo unicamente de base para a aplicación do incremento do ano 2023. 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 II, a táboa salarial do ano 2022. Páctase, para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2023, un incremento sobre a táboa salarial do ano 2022 do 3,1%, incremento que so terá efectos retroactivos desde o 1 de xuño de 2023 e que se reflicte na táboa salarial que se xunta ao Convenio como Anexo III. Páctase, para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2024, incremento sobre a táboa salarial do ano 2023 do 4%, incremento que terá efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2024 e que se reflicte na táboa salarial que se xunta ao Convenio como Anexo IV. Páctase, para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2025, incremento sobre a táboa salarial do ano 2024 do 4% que se reflicte na táboa salarial que se xunta ao Convenio como Anexo V. Páctase, para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2026, incremento sobre a táboa salarial do ano 2025 do 4,2%, que se reflicte na táboa salarial que se xunta ao Convenio como Anexo VI. O importe total que representan os incrementos pactados distribuírse da seguinte forma: 80% ao soldo base, 15% ao sobresoldo de asistencia e 5% ao sobresoldo de convenio. En todo caso as empresas garantirán que as persoas traballadoras perciban, como mínimo, o salario mínimo interprofesional vixente en cada momento, calculado en cómputo anual.	Artigo 3º.- Xornada Laboral. - A xornada laboral establécese nun máximo de 39 horas semanais efectivas de traballo para todas as persoas traballadoras afectadas polo presente Convenio. Os días 24 e 31 de decembro e o Sábado Santo consideraranse con carácter xeral como xornada non laborable. Sen embargo, nos casos que sexa necesario, por así demandalo a empresa ou organismo arrendatario dos servizos de limpeza, o persoal que presta servizos nestes centros de traballo estará obrigado a realizar un servizo mínimo nas seguintes condicións: a xornada de traballo verase reducida na metade do tempo da que se realiza habitualmente, rematando os labores antes das 18:00 horas. Nestes casos a empresa e a representación das persoas traballadoras negociarán a forma de compensar, ben economicamente ao través do plus de traballo en domingos e festivos previsto no Artigo 18º do presente Convenio, ben mediante descansos, a redución antes aludida. Tal compensación negociárase igualmente para aquelas persoas que, pola natureza do traballo que desenvolvan, realicen as súas funcións en quendas rotatorias, persoas que se exceptúan das reducións horarias previstas neste artigo. Artigo 4º.- Descansos.- Todas as persoas traballadoras que en cómputo semanal realicen 39 horas de traballo efectivo terán dereito a vinte minutos de descanso, computable para todos os efectos como tempo de traballo. O dito descanso gozarase da seguinte maneira: A) Persoal en quenda de mañá: entre as 11,00 e as 11,20 horas. B) Persoal en quenda de tarde: entre as 18,00 e as 18,20 horas. C) Persoal cunha xornada que non coincida coas quendas sinaladas anteriormente: nos vinte minutos seguintes á metade da xornada. D) Persoal en xornada de mañá e tarde: nos vinte minutos seguintes á metade do horario de mañá.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
MATERIAIS E PREFABRICADOS PARA A CONSTRUCCIÓN Código 27000395011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2022 - 2026 (BOP nº 295, 27/12/2023) Táboa salarial 2024 publicada no BOP nº 12, 15/01/2024 Táboa de aportacións ao Plan de Pensións no BOP nº 16, 19/01/2024 Calendario laboral 2025 publicado no BOP nº 285, 11/12/2024 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 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 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.	Na acta de acordo da Táboa salarial para 2024 publicada no BOP nº 12, 15/01/2024 indica: 1.- Iniciase a sesión expoñendo que o incremento salarial para o ano 2024 xa está fixado no Artigo 55 do VII CONVENIO XERAL DA CONSTRUCCIÓN, consistente en incrementar un 2,75 % as táboas vixentes en 2023 con efectos do día 1 de xaneiro de 2024. 2.- Entrégase a táboa salarial coa indicada actualización que é examinada por todos os representantes excepto por FCM CIG que non comparece. En razón a iso ACORDAN 1. Aprobar, polos comparecentes excepto FCM CIG que non comparece, a táboa salarial para o ano 2024 que entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2024, que se xunta á presente acta, se houbese un atraso na publicación desta no BOP Provincial de Lugo, e non se publicase ao comezo de ano, para aquelas empresas que non actualizasen as táboas deberán proceder ao pago dos atrasos no prazo de dous meses a computar desde a publicación do presente Convenio no BOP de Lugo e a cotización seguirá a normativa de aplicación. ... 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 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%, 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 1736 horas efectivas ao ano a 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. 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 non 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/as, 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 a 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 dos traballadores/as 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/súas 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/as 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, no mínimo, a prorrata do valor da hora extraordinaria de traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
PRIMEIRA TRANSFORMACIÓN DA MADEIRA Código 27000445011982	Revisión Salarial	CONVENIO 2020 - 2023 (BOP nº 53, 07/03/2022) Calendario laboral 2023 no BOP nº 275, 01/12/2022 Modificación do convenio (<i>engade Artigo Trixésimo Quinto. Seguridade e Saúde no traballo</i>) no BOP nº 19, 24/01/2023 Calendario laboral 2024 publicado no BOP nº 17, 20/01/2024 _Corrección de erros no BOP nº 38, 15/02/2024 Táboa salarial para o ano 2024 no BOP nº 42, 20/02/2024 Calendario laboral 2025 no BOP nº 276, 29/11/2024 Artigo Terceiro. Ámbito temporal A duración do presente convenio será desde o 1º de xaneiro de 2020 ata o 31 de decembro do ano 2023, entrando en vigor o día da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, con efectos económicos desde o 1º de xaneiro do 2020, no seu caso, coas salvedades que se establecen no texto do Convenio. Artigo Quinto. Denuncia O convenio prorrogarase por períodos anuais de non denunciarse por calquera das partes cunha antelación dun mes respecto a data do seu remate. Artigo Trixésimo Cuarto. Normas Supletorias No non recollido no presente convenio, serán de aplicación as normas xerais legais, e en especial o IV Convenio Colectivo Estatal da Madeira.	Na acta de acordo da revisión salarial 2024 indica: PRIMEIRO.- Constituír a comisión deliberadora para a negociación da Revisión Salarial do ano 2024. SEGUNDO.- Aprobar Táboa Salarial revisada para o ano 2024 do Convenio Colectivo Provincial da Primeira Transformación da madeira da Provincia de Lugo, (BOPLU do 7 de marzo de 2022 - Código 27000445011982), conforme ao previsto no Art. 13 do Convenio. Tendo en conta o contido do devandito artigo, para o suposto de que o IPC real estatal do período 2020-2023 resultase superior á suma do incremento pactado para as anualidades sinaladas, efectuarase unha revisión no exceso do devandito incremento, revisión que non terá efectos retroactivos, servindo de base para aplicar o incremento correspondente ao ano 2024. É por iso que, resultando superior o IPC real estatal do período 2020-2023 á suma do incremento pactado no Convenio para estas anualidades, procede aprobar a Táboa Salarial para o ano 2024, no exceso do devandito incremento, é dicir, cun incremento do 9,4% sobre os salarios de 2023. Xúntase á presente acta, a Táboa Salarial do 2024 como Anexo I. ... Artigo Décimo Terceiro. Salario Son retribucións salariais as remuneracións económicas das persoas traballadoras en diñeiro ou en especie que reciben pola prestación profesional dos servizos laborais por conta allea. 1º. Conceptos que comprenden as retribucións salariais: a) Salario base. b) Complementos salariais: Penosidade, toxicidade e perigosidade, antigüidade consolidada, redución do absentismo, pagas extraordinarias, horas extraordinarias. 2º. Complementos non salariais: As prestacións e indemnizacións da Seguridade Social, ou asimiladas a estas. As indemnizacións, compensacións ou suplidos por gastos que o persoal traballador tivera que realizar para o desempeño da súa actividade laboral, tales como ferramentas, roupa de traballo, gastos de viaxes ou locomoción, estancia, etc., así como calquera outra desta ou similar natureza ou obxecto. As indemnizacións por cesamentos, desprazamentos, traslados, suspensións ou despedimentos. O salario base, as pagas extraordinarias e as vacacións devindicaranse por día natural e o resto dos complementos salariais por día de traballo efectivo, segundo os módulos e contías recollidas na táboa anexa. Enténdese por salario base a parte de retribución do traballador/a fixada por unidade de tempo. A contía do salario base será a que se especifica para cada un dos grupos profesionais nas táboas salariais anexas. Salarios 2020-2023 Os salarios, para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2020 ao 31 de decembro de 2020 son os que se recollen no Anexo I do presente Convenio. Os salarios, para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2021 ao 31 de decembro de 2021 son os que se recollen no Anexo II do presente Convenio, resultado de aplicar un incremento do 1,25% sobre os salarios do ano 2020. O dito incremento terá efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2021. Os salarios, para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2022 son os que se recollen no Anexo III do presente Convenio, resultado de aplicar un incremento do 2% sobre os salarios do ano 2021. O dito incremento terá efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2022. Os salarios, para o período que vai desde o 1 de xaneiro de 2023 ao 31 de decembro de 2023 son os que se recollen no Anexo IV do presente Convenio, resultado de aplicar un incremento do 2,25% sobre os salarios do ano 2022. O dito incremento terá efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2023. Para o caso de que o IPC real estatal dos período 2020-2023 resultase superior á suma do incremento pactado para as anualidades sinaladas, farase unha revisión no exceso dos ditos incrementos, revisión que non terá efectos retroactivos, servindo de base para aplicar o incremento correspondente ao ano 2024. Sen prexuízo do establecido nos parágrafos anteriores, pátase una prima de convenio de 130€ brutos que afectará a todo o persoal que a 31 de decembro de 2020 teña unha antigüidade na empresa de polo menos un ano, que preste os seus servizos a tempo completo e que non percibise no ano 2020 un salario bruto superior, polo menos, en 130€ en cómputo anual ao salario fixado neste Convenio para o ano 2020 tendo en conta os conceptos salariais do Convenio, o concepto de conta convenio ou calquera outro concepto salarial compensable e absorbible. Aos efectos da devindicación da prima de convenio, en ningún caso se computará como salario superior percibido polo traballador/a no ano 2020 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. Naqueles casos nos que a antigüidade ou xornada fosen inferiores ás mencionadas anteriormente, o persoal traballador percibirá a súa parte proporcional. Naqueles casos en que o persoal traballador percibise no ano 2020 un salario superior ao fixado neste Convenio para o ano 2020, sen alcanzar o exceso dos 130€, o traballador/a percibirá como prima de convenio a diferenza ata alcanzar o diferencial dos 130€. Esta prima aboarase nun so pago, xunto co resto dos haberes da nómina, dentro do prazo previsto no derradeiro parágrafo do presente artigo. Esta prima ten carácter non consolidable, polo que non formará parte para futuros incrementos/negociacións, e aboarase unha soa vez durante a vixencia deste convenio. As empresas aboarán ao persoal traballador os atrasos ou as diferenzas salariais ás que haxa lugar como consecuencia da publicación do presente Convenio, incluída a prima de convenio prevista para o ano 2020, no prazo máximo dos catro meses seguintes á publicación do Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.	Artigo Oitavo. Xornada de traballo A duración da xornada anual de traballo efectivo en todos os ámbitos do presente convenio colectivo será de 1752 horas. Artigo Noveno. Distribución da xornada laboral/ Calendario laboral As empresas poderán distribuír a xornada de traballo efectiva establecida no artigo anterior ao longo do ano con criterios de fixación uniforme ou irregular, afectando a uniformidade ou irregularidade ben a todo 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 Convenio Colectivo Estatal da Madeira. A dita distribución deberá fixarse no correspondente calendario laboral antes do 1 de marzo de cada ano e expoñer o mesmo no taboleiro de anuncios da empresa. Naquelas 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 efectiva, cada persoa traballadora desfrutará, como días inhábiles ou non laborables e retribuídos, os días que anualmente e de conformidade co seguinte acorde a Comisión Negociadora ou Paritaria do Convenio, incluídos, no caso de seren laborables, os días 24 e 31 de decembro: Ano 2022.- 3 días inhábiles ou non laborables retribuídos ao 100% do salario real do persoal traballador, sinalándose ao efecto os seguintes: -> 16 de maio de 2022 -> 31 de outubro de 2022 -> 7 de decembro de 2022 Ano 2023.- 5 días inhábiles ou non laborables retribuídos ao 100% do salario real do persoal traballador. Desde o ano 2024, a Comisión Paritaria sinalará días inhábiles ou non laborables en número suficiente para que, computada a xornada a razón de 8 horas diarias polo número de días laborables anuais, non teña lugar exceso da xornada máxima anual. Os días sinalados para as anualidades 2022 e 2023 fixaranse con independencia de que, por exceso de xornada, o persoal traballador teña dereito a outros descansos. No caso de que, por razóns organizativas ou de necesidade de atención ou asistencia ao público, o persoal traballador teña 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 de mutuo acordo coa representación legal dos traballadores/as, de habelas, ou noutro caso co propio traballador/a e deixándose constancia do cambio no calendario laboral da empresa. En caso de desacordo entre as partes ao sinalar o tempo de descanso equivalente, calquera delas poderá someter a controversia á Comisión Paritaria do Convenio.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
SANIDADE PRIVADA Código 27000815012000	Convenio colectivo	CONVENIO 2017 - 2026 (BOP nº 133, 10/06/2024) Artigo 3º.- Ámbito temporal O presente Convenio terá vixencia desde o 1 de xaneiro de 2017 ata o 31 de decembro de 2026, con independencia da data da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, iso coa excepción daquelas materias para as que se regule outra vixencia diferente no presente Convenio. Artigo 5º.- Denuncia, prórroga e incremento automático Ao extinguirse o período de aplicación e vixencia do presente Convenio, este considerárase expresamente denunciado, sen necesidade de efectuar ningún trámite. Producida a denuncia, o Convenio quedará prorrogado tacitamente por sucesivos períodos dunha anualidade, ata que entre en vigor un novo Convenio. Non obstante os acordos aos que se chegue nun novo Convenio polas partes lexitimadas para negocialo, durante o período ou períodos nos que, no seu caso, quede prorrogado o Convenio, aplicárase de modo automático, a partir do 1 de xaneiro de cada ano, incremento sobre o salario base vixente para cada categoría, así como sobre os outros conceptos retributivos nos que este proxecte a súa repercusión, consistente no IPC previsto polo Goberno para o ano en curso. DISPOSICION ADICIONAL PRIMEIRA.- Lexislación Supletoria En todo o non expresamente previsto no presente Convenio Colectivo, estarase ao disposto na Ordenanza Laboral de Hospitalización, Consulta e Asistencia, no Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais de aplicación.	Artigo 16º.- Salario Base Enténdese por salario base a parte da retribución do traballador/a fixada por unidade de tempo sen atender a circunstancias persoais, de posto de traballo, por cantidade o calidade de traballo, ou de vencemento periódico superior ao mes. Con efectos do 1 de xaneiro de 2024 a táboa salarial do Convenio actualizarase na porcentaxe do IPC real anual máis 1,2 puntos correspondente ás anualidades do período 2017-2023, resultando unha táboa salarial actualizada que servirá de base para aplicar o incremento pactado para o exercicio 2024. Incremento ano 2024: Sobre a táboa salarial actualizada conforme ao previsto no parágrafo anterior, aplicárase incremento do 4%, resultando a táboa salarial con vixencia desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2024. Os atrasos a que, no seu caso, haxa lugar pola publicación tardía da táboa salarial con vixencia desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2024 serán aboados no prazo máximo de tres meses a contar desde a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo. Incremento ano 2025: Sobre a táboa salarial do 2024 aplicárase incremento do 4%, resultando a táboa salarial con vixencia desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2025. Incremento ano 2026: Sobre a táboa salarial do 2025 aplicárase incremento do 4%, resultando a táboa salarial con vixencia desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro de 2026. Achéganse ao presente Convenio, identificadas como Anexo I, a táboa salarial actualizada á que se fai referencia no presente artigo, así como as táboas salariais resultantes dos incrementos salariais pactados para as anualidades 2024, 2025 e 2026. Artigo 24º.- Garantía de cumprimento do Salario Mínimo Interprofesional: conceptos excluídos e cómputo mensual 1.- Con efectos desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2026, as partes asinantes acordan que, aos efectos do cumprimento do Salario Mínimo Interprofesional vixente para cada unha de ditas anualidades, quedarán excluídos, a maiores das retribucións correspondentes á realización de horas extraordinarias, os seguintes conceptos económicos de Convenio, que haberán de ser aboados, no seu caso, por enriba da retribución bruta mínima necesaria para acadar o cumprimento do Salario Mínimo Interprofesional vixente: a) Antigüidade b) Plus de nocturnidade c) Plus de traballo en domingos d) Plus de traballo en festivos e) Plus de traballo en días de especial significación 2.- Ao fin de facer efectiva a obriga de retribución bruta mínima no importe do Salario Mínimo Interprofesional vixente, tomarase en conta: · Dun lado, o Salario Mínimo Interprofesional mensual vixente en cada anualidade, resultante de dividir o importe anual do Salario Mínimo Interprofesional entre 12 mensualidades. · Doutro lado, a retribución bruta mensual da persoa traballadora, excluindo os conceptos relacionados no apartado 1 do presente artigo, e engadindo a prorrata de pagas extraordinarias para o caso de non aboarse de xeito rateado e, no seu caso, outras percepcións de devindicación superior ao mes que teñan que ser rateadas para a súa cotización á Seguridade Social.	Artigo 9º.- Xornada de Traballo A xornada de traballo queda fixada en 1784 horas de traballo efectivo. A partir do 1 de xaneiro de 2024 a xornada de traballo queda fixada en 1760 horas de traballo efectivo. As empresas poderán distribuír a xornada establecida no parágrafo anterior ao longo do ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular, afectando a uniformidade ou irregularidade ben a todo 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 ou desprazamentos da demanda. En todo caso a distribución da xornada anual levarase a cabo no cómputo mensual a razón de 162 horas e 11 minutos ao mes ata a anualidade 2023. Desde o 1 de xaneiro de 2024 a distribución da xornada anual en cómputo mensual pasa a ser de 160 horas por mor da redución de xornada pactada desde esta anualidade. Caso de que a xornada mensual supere o cómputo anterior, haberá de regularizarse o dito exceso, a medio de descansos, dentro dos 15 días seguintes. No caso contrario o dito exceso terá a consideración de horas extraordinarias. Non obstante o establecido nos parágrafos anteriores, os excesos que puideran ter lugar na distribución da xornada en cómputo mensual no primeiro semestre da anualidade 2024 por mor da redución da xornada anual con efectos retroactivos do 1 de xaneiro de 2024, poderán regularizarse a medio de descansos ao longo do segundo semestre da anualidade 2024, pasando a ter a consideración de horas extraordinarias os excesos que, no seu caso, non foran compensados neste segundo semestre da anualidade. Na distribución da xornada respectaranse en todo caso os límites de xornada e descansos previstos no Estatuto dos Traballadores. No caso de prestacións de servizos en xornada continuada que exceda de seis horas, a persoa traballadora terá dereito a un descanso de 20 minutos por xornada, que terá a consideración de tempo efectivo de traballo. Artigo 11º.- Gardas Localizadas Cada catro horas de localización computarán como unha hora de traballo efectivo, de xeito que as horas anuais de traballo efectivo (horas de traballo ordinario, fóra das gardas localizadas) sumadas ao 25% das horas anuais de localización, non poderán superar a xornada máxima anual. Fórmula ou procedemento a seguir: 1.- Cálculo das horas de gardas localizadas 2.- Cálculo do 25% do número de horas de gardas localizadas 3.- Xornada efectiva de traballo anual-25% do número de horas de gardas localizadas= xornada en carteleira 4.- No caso de que a xornada en carteleira máis a xornada efectivamente realizada en gardas localizadas exceda da xornada efectiva de traballo anual, o exceso compensarase con descanso. A modo de mero exemplo: 1.- Horas de gardas localizadas= 1.000 horas 2.- 25% do número de horas de gardas localizadas= 250 horas 3.- Xornada efectiva anual 1.784-250=1.534 horas [horas de traballo efectivo en carteleira, fóra de gardas localizadas] 4.- Para o caso de que a prestación de traballo efectivo en gardas localizadas exceda de 250 horas, o exceso compensaríase con descanso. Terá a consideración de xornada efectiva de traballo o tempo empregado en atender os requirimentos, incluído o tempo de desprazamento, daquelas persoas traballadoras que teñan gardas localizadas.

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) Revisión salarial 2014 publicada no BOP nº 69, 25/03/2014 Revisión salarial 2015 publicada no BOP nº 119, 27/05/2015 Acordo da comisión negociadora sobre subrogación publicado no BOP nº 118, 25/05/2017 Acta provincial de ratificación e aplicación do acordo AGA 51/23 (<i>Incremento salarial e Táboas 2023</i>) no BOP nº 156, 08/07/2023 Acta provincial de actualización da aplicación salarial para o ano 2024 segundo o acordado no expediente AGA 51/23 (<i>Incremento salarial e Táboas 2024</i>) no BOP nº 98, 27/04/2024 Acta provincial de incremento salarial adicional para o ano 2024 segundo o acordado no expediente AGA 51/23 no BOP nº 283, 09/12/2024 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 denuncialo 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 obrigatoriais. Artigo 8: Lexislación supletoria En todo o que non se encontre previsto no presente Convenio aplicaráselle como lexislación supletoria e nesta orde; Laudo Estatal Arbitral do Transporte de Viaxeiros por estrada, Estatuto dos Traballadores e demais disposicións legais de carácter xeral.	Incremento final 2024: 3,1 + 1,25 = 4,35 Na Acta provincial de actualización da aplicación salarial para o ano 2024 segundo o acordado no expediente AGA 51/23 (<i>Incremento salarial e Táboas 2024</i>) publicada no BOP nº 98, 27/04/2024 indica: Tras varias deliberacións adóptanse os seguintes acordos: PRIMEIRO.- Realizar a aplicación salarial para o ano 2024 segundo o acordado no expediente do AGA 51/23, sendo expresado nas táboas salariais anexas á presente acta cunha suba do 3,1% respecto das táboas definitivas de 2023. Continúase ca salvagarda do período comprendido entre o anos 2018-2020 cuxa actualización salarial quedará aberta 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 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 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. TERCEIRO. - O dito acordo será trasladado ao texto final do convenio provincial unha vez acadado un acordo final na mesa de negociación da provincia. ... Na táboa salarial indica: VIAXEIROS LUGO - Táboas 2024 (acordo autonómico Expte. AGA 51-23) Aplicables desde o 1 de xaneiro de 2024 Subida 3,1% ... Na Acta provincial de incremento salarial adicional para o ano 2024 segundo o acordado no expediente AGA 51/23 publicada no BOP nº 283, 09/12/2024 indica: ...Que en Acta asinada en Santiago o 9 de abril de 2024, e publicada no BOP de Lugo do 27 de abril de 2024, as partes negociadoras levaron a cabo o incremento salarial para o ano 2024, segundo o acordado o expediente do AGA 51/23, pero mantendo a salvagarda do período comprendido entre os anos 2018 - 2020, cuxa actualización salarial quedou aberta á negociación provincial. A presente reunión ten por obxecto levar a cabo a negociación á que se refire a dita salvagarda, polo que, tras varias deliberacións, adóptase os seguintes acordos, que poñen fin á mesma, mediante a seguinte actualización salarial adicional do período 2018-2020: Primeiro: Incremento salarial adicional para o ano 2024 para todo o persoal do 1,25 % sobre as táboas do ano 2024 publicadas no BOP de Lugo nº 98 do 27/04/2024, con efectos retroactivos ao 01/01/24 e coa salvedade que se aclara no punto segundo. Os atrasos serán aboados no mes seguinte da publicación das táboas que se xuntan, con efectos retroactivos ao 01/01/2024. Segundo: No caso da categoría profesional de "AUXILIAR DE RUTA", co fin de establecer un incremento do 1,25% sobre a contía do SMI establecida para o ano 2024, realízase o seguinte axuste: tómase como base o SMI anual de 2024, é dicir 15.876,00.-€, o que se lle aplica un incremento do 1,25%, resultando un total anual de 16.074,45€. Adequando o dito salario anual á estrutura salarial do convenio, con 15 pagas extra (455 días), e con redondeo diario á alza, resulta un salario diario de 35,33€ que supón un total anual de 16.075,15.- € detallado na táboa que se xunta. O dito incremento resultará aplicable con efectos retroactivos ao 01/01/2024. Os atrasos serán aboados no mes seguinte a publicación das táboas que se xuntan, con efectos retroactivos ao 01/01/2024. Terceiro: Acórdase facultar ao Consello Galego de Relacións Laborais para que, na persoa que eles designen, leven a cabo o rexistro e publicación no boletín oficial da provincia o presente acordo con seus anexos. Non tendo máis asuntos que tratar, levántase a reunión, sendo as 12:30 horas do día sinalado no encabezamento, asinando os/as asistentes en proba de conformidade. ...	Artigo 9: Xornada de traballo para o persoal de movemento. A xornada ordinaria de traballo, será de 1800 horas anuais, en cómputo bimensual, considerándose como horas extraordinarias as que excedan da 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/a 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 polo 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/as 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/ra, aínda que non preste traballo efectivo, se atope a disposición da empresa. O tempo de presenza non excederá de 40 horas bisemanais. 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 na mesma 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/a á vixilancia do vehículo, nas localidades que non sexan principio e fin de traxecto. Computarase o 50% e aboarase como o tempo de presenza. Considerarase que o traballador/a non está suxeito/a 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
CONSTRUCCIÓN Código 32000155011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2022 - 2026 (BOP nº 193, 23/08/2023) Calendario laboral 2024 publicado no BOP nº 5, 05/01/2024 Acta de acordo da Revisión salarial 2024 e Acta de acordo da Aportación ao Plan de pensións para os anos 2022, 2023 e 2024 publicadas no BOP nº 33, 15/02/2024 Calendario laboral 2025 publicado no BOP nº 232, 02/12/2024 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.	Na acta de acordo da Revisión salarial 2024 indica: O único punto a tratar na reunión é a actualización das táboas salariais para 2024, conforme o pactado no artigo 14 do texto do convenio que establece que o incremento salarial para 2024 é (2,75 %) con efectos desde o primeiro de xaneiro de 2024. Da aplicación do incremento pactado resultan as táboas salariais que se acompañan. ... 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 sitúase 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. No VII Convenio colectivo xeral do sector da construción publicado no BOE nº 228, 23/09/2023 indica: Artigo 55. Incrementos económicos. 1. As táboas provinciais do ano 2021 e vixentes durante o exercicio actualizaranse nun 3,00 por 100 con efectos desde o día 1 de xaneiro de 2022, as vixentes en 2022 actualizaranse nun 3,00 por cento con efectos do día 1 de xaneiro de 2023 e as vixentes en 2023 actualizaranse nun 2,75 por cento con efectos do día 1 de xaneiro de 2024. 2. O importe das axudas de custo e medias axudas de custo de acordo co disposto no artigo 86.6 do presente Convenio xeral fixarase no marco dos respectivos convenios colectivos provinciais ou, no seu caso, autonómicos. 3. As táboas salariais dos convenios provinciais dos anos 2023 e 2024 deberán actualizarse, de acordo cos incrementos establecidos no apartado 1, dentro do primeiro trimestre de cada un dos respectivos anos. Respecto daquelas táboas salariais que chegadas as ditas datas non se actualizaran, poderá a Comisión Paritaria do presente Convenio, en función do disposto no seu artigo 112.1.g), fixar a contía das mesmas para os respectivos ámbitos provinciais. 4. Cláusula de garantía salarial. Establécese unha cláusula de garantía salarial, de maneira que se a suma da taxa anual do índice de Prezos de Consumo (IPC) xeral dos meses de decembro dos anos 2022, 2023 e 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 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 1736 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 disfrute 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.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
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 Táboas salariais 2024 publicadas no BOP nº 53, 14/03/2024 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 observarse o disposto no Acordo laboral de ámbito estatal para o sector de hostalaría.	Na acta de acordo da revisión salarial 2024 indican: ... Ourense, 8 de febreiro, ás 10 h, reunido/as na Sala de Xuntas de UXT, sita na primeira planta do edificio sindical do Parque de San Lázaro, os/as compoñentes da Mesa Paritaria do Convenio da hostalaría da provincia de Ourense formada por: Manuel Mauriz Abella, (UXT) Francisco Barros Salgado, (UXT), Alberto Rodríguez Calleja, (CIG), Julia González Pascual, (CIG), Ovidio Fernández Ojea, (parte empresarial), Hilario Arias Besteiro, (parte empresarial), José Carlos Vázquez Soto, (parte empresarial) e José María Fernández Domínguez, (parte empresarial), acordan, por unanimidade, ordenar a publicación das táboas salariais correspondentes o ano 2024, 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 2024. A continuación indícanse os grupos, categorías e contías económicas correspondentes ao ano 2024. ... Artigo 21. Retribucións As retribucións do 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 sumariáselle 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. Artigo 7. Horarios A elaboración e fixación de horarios de traballo será de común acordo entre a empresa e os traballadores/as, a través dos seus delegados/as de persoal ou comités de empresa, os cales desfrutarán os 15 días laborais antes da súa aceptación para consultas de traballadores/as e demais organismos que consideren oportunos: a). Os ditos cadros horarios deberán estar expostos en lugar visible, e deberán sinalar a hora de entrada e saída, descanso diario e semanal e horarios das quendas. b). Os cadros horarios deberán estar permanentemente expostos en sitios visibles nos centros de traballo. c). Tales cadros horarios teñen que estar conformes co establecido no artigo 6 deste convenio, en canto á xornada máxima. d).- Os empresarios/as estarán obrigados a fixar un horario especial para os traballadores/as que realicen cursos de formación profesional de hostalería, para os efectos de que sexa posible asistir aos citados cursos. e) Establecerase control horario segundo a lexislación vixente. Artigo 9. Descanso diario Entre a terminación dunha xornada e comezo doutra deberá existir un intervalo como mínimo de 12 horas. Artigo 10. Descanso semanal Os traballadores/as terán dereito a un descanso semanal mínimo de día e medio ininterrompido, atendéndose para o seu desfrute ao establecido na lexislación vixente.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
INDUSTRIAS VITIVINÍCOLAS, ALCOHOLEIRAS E SIDREIRAS <i>Nota: Convenio rexistrado con código 32100264012024. Existían convenios anteriores rexistrados con código 3200875 - 32000875012000</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2025 (BOP nº 113, 12/06/2024) Artigo 3. Ámbito temporal Este convenio entrará en vigor para todos os efectos o 1 de xaneiro de 2024 e a súa duración será de dous anos, é dicir, ata o 31 de decembro de 2025. Transcorrido o seu prazo inicial, entenderase prorrogado por períodos dun ano, salvo que algunha das partes o denuncie por escrito á outra, con tres meses de antelación á data de finalización do seu mandato, expresando na reclamación as cuestións obxecto de negociación. Artigo 28. Dereito supletorio No non previsto, será de aplicación o Laudo Arbitral ditado en substitución da Ordenanza laboral para as industrias vitivinícolas, alcoholeiras, licoreiras e sidreiras, e o disposto no Real decreto lexislativo 2/2015, polo que se aproba o Texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores.	Artigo 13. Soldo Os salarios correspondentes a 2024, son os que se detallan na táboa do anexo I. Incremento 2025: 3%. Se o IPC de 2024 fose superior ao 3%, os salarios incrementaranse en 2025 no IPC real de 2024, debéndose reunir a Comisión Paritaria do convenio no mes de xaneiro co fin de publicar as táboas que correspondan a tal incremento.	Artigo 8. Xornada A xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, distribuídas de luns a venres, de media anual. Respectando o número de horas anuais de traballo, así como os períodos mínimos de descanso diario ou semanal, cada empresa poderá realizar a distribución irregular da xornada. O número de horas anuais que se poderá aplicar á distribución irregular da xornada non poderá superar as 130, tendo en conta que a xornada diaria só poderá alcanzar as nove horas nun máximo de 25 días ao ano. A distribución irregular da xornada poderá realizarse para o período de vendima, así como para atender labores de embotellado, pedidos puntuais ou circunstancias similares ao longo do ano. O exceso de horas traballadas compensarase con descanso no mesmo número de horas nos períodos de menor produción que determine a empresa. A empresa comunicará a xornada irregular mediante anuncio no taboleiro, cunha antelación mínima de sete días. Haberá días libres no sector os días 24 e 31 de decembro, se por necesidades da empresa o persoal ten que ir ao traballo terá dereito a desfrutar dun ou dos dous días libres noutra data.
LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS <i>Nota: Convenio rexistrado con código 32100275012024. Existían convenios anteriores rexistrados con código 3200225 - 32000225011981</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (BOP nº 141, 22/07/2024) Artigo 3. Vixencia e duración O convenio comezará a rexer o 1 de xaneiro de 2023 e rematará o 31 de decembro de 2026, e manterá a súa vixencia mentres non sexa substituído por outro. En calquera caso, o seu articulado quedará vixente ata a súa substitución por outro convenio. Este convenio prorrogarase tacitamente, de ano en ano, se calquera das partes non o denuncia con 3 meses de antelación á finalización da súa vixencia. A fórmula de denuncia será por medio de comunicación da parte denunciante á outra parte, na que se expresará o desexo de denunciar e negociar un novo convenio.	Artigo 28. Incremento salarial Incrementos: 2023: 2% (aplicable en táboas sen xerar o pago de atrasos) 2024: 3% (Atrasos desde o 1 de xaneiro de 2024) 2025: 3,5% 2026: 2%	Artigo 10. Xornada de traballo A xornada laboral será de 40 horas semanais e entenderanse como traballados os 20 minutos de bocadillo. O persoal que preste os seus servizos en varios centros de traballo coincidindo a hora de entrada e a hora de saída ou houbese unha diferenza inferior a 30 minutos como consecuencia do desprazamento, pospoñerase a hora de entrada o tempo suficiente para chegar ao devandito centro e sempre que o devandito centro o permita, sen redución de xornada. Artigo 11. Festivos O traballador/a que realice a súa xornada laboral en domingo ou festivo, de mutuo acordo coa empresa, poderá: a) Ter en compensación, 1 día de descanso semanal. b) Percibir o aboamento correspondente. c) Acumular o descanso aos días de vacacións, ata un máximo de 5 días.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
SANIDADE PRIVADA <i>Nota: Convenio rexistrado con código 32100295012024. Existían convenios anteriores rexistrados con código 3201055 - 32001055012007</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 01/07/2024 - 31/12/2027 (BOP nº 155, 12/08/2024) Artigo 4. Ámbito temporal O Convenio entrará en vigor o 1 de xullo de 2024, e finalizará o 31 de decembro de 2027. Entenderase prorrogado por períodos anuais, excepto denuncia por algunha das partes cunha antelación mínima de 3 meses antes de finalizar a súa vixencia.	Artigo 18. Salario base mensual Enténdese por salario base a parte da retribución do traballador/a fixada por unidade de tempo sen atender a circunstancias persoais, de posto de traballo, por cantidade ou calidade de traballo, ou de vencemento periódico superior ao mes. - En 2024 aboaranse os salarios consignados na táboa a partir do mes de xullo. - En 2025 os salarios do ano anterior incrementaranse no 2,5% - En 2026 os salarios do ano anterior incrementaranse no 2,5% - En 2027 os salarios do ano anterior incrementaranse no 3%	Artigo 14. Xornada de traballo, descansos e festivos 1. Xornada de traballo. A xornada de traballo para as empresas e persoas traballadoras afectadas por este convenio será de 1815 horas en cómputo anual. As empresas poderán distribuír a xornada establecida nos parágrafos anteriores ao longo do ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular, afectando a uniformidade ou irregularidade ben a todo 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 ou desprazamentos da demanda. Correspóndelle á empresa a fixación dos horarios de acordo coas necesidades do servizo. As carteleiras de traballo confeccionaranse cun mes de antelación. As empresas que pola súa natureza presten servizos continuados durante as 24 horas do día durante todo o ano, na organización de quendas de traballo, terán en conta a rotación destas e que ningún traballador/a permanecerá en quenda de noite máis de 4 noites durante unha semana, salvo adscrición voluntaria. 2. Xornada continuada. Nos meses de xullo e agosto, para todos os traballadores/as coa excepción dos/as que estean en servizos que polas súas características non permitan a súa implantación. 3. Descansos. No caso de prestacións de servizos en xornada continuada que exceda de seis horas, o traballador/a terá dereito a un descanso de 15 minutos por xornada a desfrutar no propio centro de traballo, e que terá a consideración de tempo efectivo de traballo. Na fixación e distribución da xornada de traballo respectaranse, en todo caso, os límites da xornada e os descansos recollidos no Estatuto dos Traballadores e demais normativa vixente aplicable en cada momento. Os/as traballadores/as terán dereito a un descanso semanal ou libranza, como mínimo, dunha fin de semana (sábado e domingo) ao mes, coa excepción das persoas vinculadas contractualmente a estes días. 4. Festivos e domingos. Con carácter xeral, e salvo cambio operado pola normativa vixente, quedan fixados 14 festivos ao ano. Cando a quenda de presenza física do traballador/a coincida en día festivo ou domingo, estes serán retribuídos segundo o establecido no anexo II. Para estes efectos, considéranse como quendas retribuídas as comprendidas entre as 22.00 horas do día anterior e as 22.00 horas do propio día festivo ou domingo. Naqueles servizos, seccións ou departamentos que requiran a realización dunha xornada habitual, os festivos anuais e domingos serán repartidos conforme a quendas de traballo establecidas por sistemas rotatorios e alternos, excepto para o persoal vinculado contractualmente a estes días. En ningún caso as persoas traballarán máis de 9 festivos ao ano. 5. Festivos especiais. As noites dos días 24 e 31 de decembro aboaranse a razón de 45 euros. As quendas de mañá e tarde do 25 de decembro e 1 de xaneiro aboaranse como festivos dobres. Daranse libres as tardes dos días 24 e 31 de decembro ao persoal de administración, de laboratorio e das recepcións nas que estean polo menos dous/dúas recepcionistas, que traballen a xornada partida, excepto as persoas que estean de garda requirida.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA Código 32000315011984	Revisión Salarial	CONVENIO 2018 - 2020 (BOP nº 272, 27/11/2019) Revisión salarial 2020 no BOP nº 25, 01/02/2021 Acta provincial de ratificación e aplicación do acordo AGA 51/23 (<i>Incremento salarial e Táboas 2023</i>) no BOP nº 181, 08/08/2023 Acta provincial de actualización da aplicación salarial para o ano 2024 segundo o acordado no expediente AGA 51/23 (<i>Incremento salarial e Táboas 2024</i>) publicada no BOP nº 117, 18/06/2024 [nova publicación íntegra por erros na publicación inicial no BOP nº 117, 10/06/2024] 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 actualización da aplicación salarial para o ano 2024 segundo o acordado no expediente AGA 51/23 (<i>Incremento salarial e Táboas 2024</i>) publicada no BOP nº 117, 18/06/202 indica: ...Tras varias deliberacións adóptanse os seguintes acordos: Primeiro. Realizar a aplicación salarial para o ano 2024 segundo o acordado no expediente do AGA 51/23, que se expresa nas táboas salariais anexas á presente acta cunha suba do 3,1% respecto das táboas definitivas de 2023. Segundo. Se a suma do conxunto das retribucións salariais previstas para algún ou algúns dos postos de traballo ou categorías recollidas 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 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. Terceiro. O dito acordo será trasladado ao texto final do convenio provincial unha vez acadado un acordo final na mesa de negociación da provincia. Cuarto. Acórdase facultar ao Consello Galego de Relacións Laborais para que, na persoa que eles designen, leven a cabo o rexistro e publicación no Boletín Oficial da Provincia do presente acordo. Ao non ter máis asuntos que tratar, levántase a reunión sendo as 15 horas do día sinalado no encabezamento, e asinan as persoas asistentes en proba de conformidade. Viaxeiros Ourense - Táboas 2024 (acordo autonómico Exp.: AGA 51-23) Aplicables desde o 1 de xaneiro de 2024 Subida 3,1% ...	Artigo 11.- Xornada laboral. A xornada laboral será de 40 horas en cómputo semanal, non excedendo as 1816 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, do 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 aboarase 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 condución, 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	Revisión Salarial	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 209, 30/10/2023) Calendario laboral 2024 publicado no BOP nº 2, 03/01/2024 Táboas salariais 2024 publicadas no BOP nº 50, 11/03/2024 Calendario laboral 2025 publicado no BOP nº 244, 17/12/2024 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 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.	Na acta de acordo das Táboas salariais 2024 indica: En Vigo, nos locais da Confederación de Empresarios de Pontevedra (CEP), sendo as 10:30 horas do día 31 de xaneiro do 2024, reúnense os/as representantes das persoas traballadoras e do sector empresarial de ALMACENISTAS DE MADERA 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 26. 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 desde o 1 de xaneiro de 2024. 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 una 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%.	ARTIGO 19.- XORNADA. A xornada máxima anual será de 1752 horas para os anos 2022 e 2023. Para o ano 2024 a xornada máxima anual será de 1744 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. Non 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 calendario 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.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CARPINTERÍA DE RIBEIRA Código 36000205011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 82, 28/04/2023) Calendario laboral 2023 no BOP nº 74, 18/04/2023 Acta de modificación dos artigos 9 e 14 no BOP nº 229, 28/11/2023 Actualización e incremento das táboas salariais para 2024 no BOP nº 62, 27/03/2024 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 obrigatorial 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.	Na acta do 31 de xaneiro do 2024 indican: En Vigo, nos locais da Confederación de Empresarios de Pontevedra (CEP), sendo as 10:30 horas do día 31 de xaneiro do 2024, reúnense os/as 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 desde 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 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, no 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 diferenza entre o IPC real e o 3%. A porcentaxe máxima a compensar será do 2%.	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 (1752) horas para o anos 2022 e 2023 e de mil setecentas corenta e catro (1744) 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/a 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 1752 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. Artigo 15.- DISTRIBUCIÓN DA XORNADA 1.- As empresas poderán distribuír a xornada establecida no artigo anterior, ao longo do ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular. Afectando a uniformidade ou irregularidade ben a todo o persoal ou de forma diversa, por seccións ou departamentos, por períodos estacionais do ano en función das previsións das distintas cargas de traballo e desprazamento da demanda. A distribución da xornada realizada nos termos precedentes deberá fíxarse e publicarse antes do 31 de xaneiro de cada exercicio; con todo poderá modificarse por unha soa vez o citado calendario ata o 30 de abril. Unha vez establecido o novo calendario, as modificacións ao mesmo deberá de ser levada a efecto de acordo co establecido nos artigos 34 e 41 do Estatuto dos Traballadores, sen prexuízo do establecido no número 4 do presente artigo. 2.- Cando se practique pola empresa unha distribución irregular da xornada limitárase esta aos topes mínimos e máximos de distribución seguintes: En cómputo diario non poderá excederse dun mínimo e máximo de sete a nove horas; en cómputo semanal de trinta e cinco a corenta e cinco horas. 3.- Os límites mínimos e máximos fixados no parágrafo anterior con carácter xeral poderán ser modificados a nivel de empresa e previo acordo cos Representantes dos Traballadores/as ata as seguintes referencias: en cómputo diario de seis a dez horas ou en cómputo semanal de trinta a cincuenta horas. A empresa poderá distribuír irregularmente 145 horas anuais, podendo afectar por iso a xornada máxima semanal ou mensual pero non a máxima anual. Igualmente poderá afectar os horarios diarios, preavisando con cinco días de antelación aos afectados/as e á representación dos traballadores/as. Así mesmo, dentro do cómputo máximo das 145 horas anuais, a empresa dispoñerá dunha bolsa de cinco días ou 40 horas ao ano que poderá alterar a distribución prevista no calendario anual. Con carácter previo á súa aplicación, a empresa deberá preavisar con cinco días de antelación aos afectados/as e á representación dos traballadores/as. 4.- a distribución irregular da xornada non afectará á retribución e cotizacións do traballador/a. 5.- En caso de disfrute de días libres como compensación de disfrute das horas en saldo positivo, os traballadores/as percibirán todos os conceptos retributivos salariais e extrasalariais que correspondan. 6.- Se como consecuencia da irregular distribución da xornada, ao vencemento do seu contrato o traballador/a realizase un exceso de horas, en relación ás que corresponderían a unha distribución regular, o exceso será aboado na súa liquidación, segundo o valor da hora extraordinaria. 7.- A distribución irregular da xornada de traballo recollida no presente artigo poderá ser modificada por acordo entre a empresa e a Representación Legal dos traballadores/as. En caso de non existir Representación dos Traballadores/as a proposta de regulación da distribución irregular da xornada presentárase por escrito á Comisión Paritaria que resolverá a dita proposta segundo o establecido no artigo 6 do presente Convenio Colectivo. 8.- A compensación e disfrute do saldo derivado da distribución Irregular da xornada aplicarase segundo os seguintes parámetros: Saldo Negativo: a) A empresa solicitará ao traballador/a a compensación do devandito saldo negativo cunha antelación mínima de cinco días, salvo causas de forza maior debidamente xustificadas. b) A dita compensación realizarase seguindo os límites establecidos de xornada máxima diaria recollidos no presente Convenio Colectivo. Saldo Positivo: a) Poderase disfrute da bolsa individual para necesidades de carácter persoal e/ou familiar con aviso previo e de mutuo acordo coa empresa b) Os períodos de descanso compensatorio correspondente desfrutaranse preferentemente en días completos ou medios días previo acordo entre empresa e traballador/a afectado/a. c) Os días ou horas de descanso correspondente non poderán acumularse a pontes nin vacacións. d) Os días completos de disfrute das horas en saldo positivo non correará á perda dos pluses e complementos aboables por día laborable de presenza. As horas de compensación xeradas en saldo positivo ou negativo compensarase ou desfrutarase dentro do primeiros seis meses do ano seguinte ao ano natural no que xeraron. En todo caso, a empresa e o traballador/a poderán acordar de mutuo acordo, unha compensación e disfrute distinta á aquí recollida.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CARPINTERÍA, EBANISTERÍA E ACTIVIDADES AFÍNS Código 36000215011982	Revisión Salarial	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 Revisión salarial 2024 e Cláusula de revisión 2023 no BOP nº 38, 22/02/2024 Calendario laboral 2025 publicado no BOP nº 245, 18/12/2024 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 comprométese 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 prorrogarase 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.	Na acta de acordo das táboas salariais para 2024 publicada no BOP nº 38, 22/02/2024 indican: ...En Vigo, nos locais da Confederación de Empresarios de Pontevedra (CEP), sendo as 10:00 horas do día 31 de xaneiro do 2024, reúnense os/as representantes das persoas traballadoras e do sector empresarial de Carpintería, Ebanistería e Actividades Afíns 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 desde o 1 de xaneiro de 2024. ... 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 se acorda 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 1752 horas de traballo efectivo, en cómputo anual, para os anos 2022 e 2023. No ano 2024 a xornada anual será de 1744 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 a representación dos traballadores/as 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. Artigo 19º.- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DA XORNADA DE TRABALLO 1. A empresa poderá distribuír, a xornada establecida no artigo anterior, ao longo do ano mediante criterios de fixación uniforme ou irregular. Afectando a uniformidade ou a irregularidade, ben a todo 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. 2. A distribución da xornada realizada nos termos precedentes deberá fixarse e publicarse antes do 30 de abril de cada exercicio; non obstante poderá modificarse por unha soa vez o citado calendario ata o 30 de xuño. Unha vez establecido o novo calendario, as modificacións ao mesmo deberán de ser levadas ao efecto de acordo co establecido nos artigos 34 e 41 do Estatuto dos Traballadores, sen prexuízo do establecido no apartado 7 do presente artigo. 3. Cando se practique pola empresa a distribución irregular da xornada, esta limitarase aos topes mínimos e máximos seguintes: 1) En cómputo diario, non poderá exceder dun mínimo e máximo de sete a nove horas. 2) En cómputo semanal, os ditos límites non poderán exceder dun mínimo e máximo de trinta e cinco a corenta e cinco horas. 4. Non obstante o fixado no punto anterior; para atender necesidades non previstas, e logo da súa xustificación, a dirección da empresa e a representación dos traballadores/as, poderán variar os topes citados cos límites seguintes: 1) En cómputo diario, non poderá exceder dun mínimo e máximo de seis a dez horas. 2) En cómputo semanal, os ditos límites non poderán exceder dun mínimo e máximo de trinta a cincuenta horas. 5. A empresa poderá distribuír irregularmente 145 horas ao longo do ano. Esta distribución en ningún caso pode alterar á xornada máxima anual pero si a mensual ou semanal. Igualmente poderá afectar aos horarios diarios, avisando previamente, con cinco días de antelación, aos traballadores/as interesados e a representación dos traballadores/as. 6. Asemade, dentro do cómputo máximo das 145 horas anuais, o empresario/a disporá dunha bolsa de cinco días ou 40 horas ao ano, que poderá alterar a distribución prevista no calendario anual. Neste suposto, con carácter previo á súa aplicación, a empresa deberá avisar previamente con cinco días de antelación a representación dos traballadores/as. 7. A distribución irregular da xornada non afectará á retribución e cotizacións do traballador/a. 8. No caso de desfrute de días libres como compensación do exceso de horas realizadas, os traballadores/as percibirán todos os conceptos retributivos salariais e extrasalariais que correspondan. 9. Se como consecuencia da distribución irregular da xornada, ao finalizar o ano, o traballador tivera realizado un exceso de horas, en relación a xornada regular, ben se trate de traballadores/as que teñan traballado todo o ano, ou de traballadores/as que cesen antes do fin do ano natural, o exceso das horas realizadas, serán aboadas como horas extraordinarias. 10. A distribución irregular da xornada de traballo recollida no presente artigo poderá ser modificada por acordo entre a empresa e a representación dos traballadores/as. No caso de non existir representación dos traballadores/as, a proposta de regulación da distribución irregular da xornada presentárase por escrito á Comisión Paritaria que resolverá a dita proposta segundo o establecido no artigo 6 do presente convenio. 11. A compensación e desfrute do saldo derivado da distribución irregular da xornada aplicárase segundo os seguintes parámetros: - Saldo negativo: a) A empresa solicitará ao traballador a compensación do dito saldo negativo cunha antelación mínima de 2 días, salvo causas de forza maior debidamente xustificadas. b) A dita compensación realizarase seguindo os límites establecidos de xornada máxima diaria recollidos no presente convenio. - Saldo positivo: a) Poderase desfrutar da bolsa individual para necesidades de carácter persoal e/ou familiar. b) Os períodos de descanso compensatorio correspondente desfrutaranse preferentemente en días completos ou medios días, previo acordo entre empresa e traballador/a afectado/a. c) Os días ou horas de descanso correspondente non poderán acumularse a pontes ou vacacións. d) Os días completos de desfrute das horas en saldo positivo, non levan consigo a perda dos pluses e complementos aboables por día laborable de presenza. 12. As horas de compensación xeradas en saldo positivo ou negativo, compensaranse ou desfrutaranse dentro dos primeiros seis meses do ano seguinte ao año natural no que se teñen xerado. En todo caso, a empresa e o traballador/a poderán acordar de mutuo acordo, unha compensación e desfrute distinta á aquí recollida. 13. En empresas en ERE suspensivo, non se aplicará a distribución irregular da xornada. 14. Serán excluídos aqueles traballadores/as que teñan pactada unha xornada laboral en función de necesidades de conciliación da vida familiar anterior ao acordo da distribución irregular. Tamén quedarán excluídos os traballadores/as que estean desfrutando de redución de xornada, polo coidado de fillos/as ou maiores ao seu cargo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
COMERCIO DE MATERIAIS DE CONSTRUCCIÓN E SANEAMENTO Código 36000345011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2020 - 2024 (BOP nº 35, 19/02/2024) Artigo 2. Duración e vixencia. O presente Convenio entrará en vigor aos 10 días da firma. Terá unha duración de cinco anos, contados a partir do día primeiro de xaneiro de 2020, finalizando os seus efectos o 31 de decembro de 2024. Unha vez finalizada a vixencia do Convenio o 31 de decembro de 2024 e ata que entre en vigor uno novo do mesmo ámbito, será de aplicación o presente na súa totalidade. Para dar cumprimento ao previsto no artigo 86.2 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 e por tanto considérase automaticamente denunciado unha vez rematada a súa vixencia.	Artigo 18. Retribucións. As retribucións salariais para os anos de vixencia do Convenio son as que para cada categoría se fixan na táboa salarial anexa, acordando as seguintes especificacións: Para os anos 2020 e 2021 estarase ao establecido na disposición adicional única deste convenio. · Ano 2022: incremento salarial do 4,00% · Ano 2023: incremento salarial do 3,50% · Ano 2024: incremento salarial do 3,00% Os atrasos correspondentes aos anos 2022 e 2023, aboaranse nos catro meses seguintes á publicación do convenio. Artigo 19. Revisión salarial. No caso de que a suma dos IPCs publicados polo INE ao 31 de decembro de cada un dos anos 2023 e 2024 rexistrase un incremento superior á suma do incremento pactado para os devanditos dous anos (6,5%), o devandito exceso, con máximo dun 1%, incrementárase na táboa salarial vixente ao 31 de decembro de 2023, tan pronto se constate oficialmente a dita circunstancia, aplicándose con efecto retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2024 e servindo así mesmo de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2024. DISPOSICIÓN ADICIONAL As empresas aboarán a todas as persoas traballadoras ás que se lles aplique este convenio de sector, e que prestasen servizos entre o 1 de xaneiro de 2020 e o 31 de decembro de 2021, unha paga de 200 euros non consolidables, que poderá facerse efectiva por parte das empresas de maneira fraccionada, e deberá ser aboada obrigatoriamente dentro dos catro meses seguintes á publicación deste convenio. No caso de que durante eses dous anos, a persoa traballadora estivese de alta a tempo parcial, percibirá a indicada cantidade en proporción á súa xornada. Igualmente, a indicada cantidade aboarase proporcionalmente á vez que a persoa traballadora estivese de alta na empresa, durante os dous anos indicados.	Artigo 6. Xornada de traballo. A xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, que serán prestadas de luns a sábado pola mañá, finalizando o devandito día a xornada ás 13,30 horas. Non obstante o anterior, en cada establecemento comercial o empresario/a poderá chegar a acordos con todos ou algúns dos seus traballadores/as para a prestación de servizos os sábados pola tarde, nese caso os traballadores/as terán dereito ao descanso compensatorio correspondente polo traballo nas tardes deses sábados, segundo o previsto no artigo 6 do Real Decreto 1561/1995. En todo caso, os traballadores/as obríganse a traballar os sábados pola tarde en caso de existir carga ou descarga de barcos, camións, vagóns etc. De calquera xeito as horas traballadas os sábados pola tarde serán retribuídas cun incremento, polo menos, do 75% sobre o valor hora. Os traballadores/as desfrutarán de descanso retribuído nas tardes dos días 24 e 31 de decembro e o día correspondente ao sábado da Semana Santa. O calendario laboral negociarase no principio do ano e será exposto nun lugar visible (taboleiro de anuncios) para coñecemento de todos os traballadores/as.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
DERIVADOS DO CEMENTO Código 36000505011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2021 - 2024 (BOP nº 2, 03/01/2024)	Na acta de acordo das Táboas salariais e Calendario laboral 2024 publicada no BOP nº 96, 16/05/2024 indica: Aberta a sesión, trátanse os seguintes puntos da Orde do día: 1.- Aplicación Incremento Salarial para o 2024. Segundo o establecido na Disposición Final Primeira do Convenio Provincial de Pontevedra, establécese un Incremento Provisional do 1% para o ano 2024, pendente de revisión a final de ano, unha vez coñecido o consumo anual de cemento de España segundo a táboa adscrita na mesma Disposición Adicional Primeira. Anéxanse táboas, ver ANEXO I 2.- Aclaración Artigos 42 "Estrutura Económica" e 46 "Salario Base". Revisase a redacción dos artigos 42 e 46 sobre a prioridade aplicativa dos Convenios de Empresa e de Sector, resolve; Esta Comisión Paritaria toma constancia de que as citadas redaccións relativas á prioridade aplicativa dos convenios de empresa, tras a última reforma laboral, non son de aplicación. En virtude do anteriormente manifestado, a redacción dos mencionados artigos será a seguinte; "Artigo 42.- Estrutura económica. As remuneracións económicas do persoal afectado por este Convenio, estarán constituídas por retribucións de carácter salarial e non salarial. No Anexo III deste Convenio fíxanse as remuneracións económicas mínimas do persoal afectado por este Convenio por todos os conceptos e en cómputo anual. As remuneracións económicas mínimas fixadas no citado Anexo serán, así mesmo, de aplicación, co carácter de remuneracións económicas mínimas, ás persoas traballadoras afectadas polos contratos de posta ao dispor. Salarios.- Son retribucións salariais as remuneracións económicas dos/as traballadores/as en diñeiro ou en especie que reciben pola prestación profesional dos servizos laborais por conta aliea. Conceptos que comprenden as retribucións salariais: a) Salario base b) Complementos salariais: · De posto de traballo · De cantidade ou calidade de traballo · Pagas extraordinarias · Vacacións · Complementos de Convenio · Horas extraordinarias · Antigüidade consolidada Complementos non salariais.- Son as percepcións económicas que non forman parte do salario polo seu carácter compensatorio por gastos suplidos ou prexuízos ocasionados á persoa traballadora ou polo seu carácter asistencial." "Artigo 46.- Salario base. Enténdese por salario base a parte de retribución da persoa traballadora fixada por unidade de tempo, sen atender a circunstancias persoais, de posto de traballo, por cantidade ou calidade de traballo, ou de vencemento superior ao mes. A contía do salario base será a que se especifique, para cada un dos grupos, niveis ou categorías nas táboas salariais do presente convenio." 3.- Aclaración Desfrute de Licenzas recollidas en Anexo II "Cadro de Permisos e Licenzas". Segundo o establecido no Anexo III do Cadro de Permisos e Licenzas do Convenio Provincial de Derivados de Pontevedra vixente, para os motivos 1 e 3, o tempo máximo de permiso será o establecido no artigo 37 do Estatuto dos Traballadores e o seu desenvolvemento normativo vixente, respectando en todo caso a condición máis beneficiosa en cada caso segundo o establecido no Convenio ou na actual normativa de desenvolvemento. 4.- Calendario Laboral 2024. Segundo o artigo 35.- "Xornada" do actual Convenio, no seu apartado a) que fixa unha xornada anual de 1736 horas e o apartado f), que fala de pactar un calendario laboral orientador no Convenio Provincial, xunto as Competencias atribuídas a esta Comisión Paritaria no seu artigo 16.e); é preciso fixar no calendario laboral para o ano 2024 un total de 12 días festivos de convenio, dos cales 8 fíxanse por esta comisión, e os 4 restantes, en caso de non tense disfrutado, serán fixados en cada Empresa por acordo entre os traballadores/as e a Empresa. Os días en compensación do exceso de xornada, serán remunerables para todas aquelas Empresas que non dispoñan de Calendario e traballen 40 horas distribuídas de luns a venres durante todo o ano e descansen os sábados, domingos, días festivos ou días de axuste de xornada (FC), que se relacionan a continuación: · 26 de xullo; 16 de agosto; 23, 24, 26, 27, 30 e 31 de decembro Os días de descanso retribuído, sinalados no apartado anterior, poderán ser modificados por acordo entre a Empresa e os traballadores/as, ou os seus representantes legais (RLT), para axustalos ás necesidades das partes. Nos Concellos onde a festividade local coincida cun día Non Laborable ou Festivos de Convenio por axuste de xornada, trasladarase ao día laborable inmediatamente seguinte. Anéxase Calendario, ver ANEXO II. ... Na Disposición final primeira. - indica: As partes asinantes alcanzaron en materia de incrementos salariais os acordos seguintes: ... 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: ... Inclúense as táboas resumen para os anos 2022, 2023 e 2024:...	Artigo 35.- Xornada. a) A duración da xornada anual de traballo durante o presente convenio será de 1736 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 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 vixentes 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 desenvolvesen, 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 optase 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.
		Táboas salariais 2024, Calendario laboral 2024 e revisión da redacción dos artigos 42 "Estrutura Económica" e 46 "Salario Base" no BOP nº 96, 16/05/2024	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.	

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EMPRESAS DO METAL SEN CONVENIO PROPIO (siderometal) Código 36001155011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 172, 06/09/2023) Actualización de Táboas salariais de 2023 e Táboas salariais 2024, Constitución da Comisión Paritaria e Distribución de xornada para 2024 no BOP nº 38, 22/02/2024 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 ao seu vencemento, prorrogándose o actual convenio até a entrada en vigor do seguinte.	Na acta de acordo da actualización salarial 2023 e táboas 2024 publicada no BOP nº 38, 22/02/2024 indica: ...Respecto ao terceiro punto da orde do día, Debate e aprobación, se procede, de actualización de táboas salariais de 2023 e posterior aprobación de táboas salariais para 2024. Atendo ao que se recolle no artigo 45, corresponde facer en primeiro lugar unha actualización salarial, e sobre esa cifra, aplicar o incremento pactado para 2024. En concreto, infórmase que o dato de IPC de decembro de 2023 foi dun 3,1%, polo que corresponde facer unha actualización do 0,1% xerando atrasos desde xaneiro de 2023 sobre todos os conceptos salariais previstos no convenio a excepción de axudas de custo e quilometraxe tal como prevé o art.51. Sobre esa cantidade, aplícanse o incremento do 3% pactado para 2024. As persoas asistentes manifestan a súa conformidade coas cantidades reflectidas nas táboas que se remiten como anexo, polo que as aproban por unanimidade. Os atrasos por diferenzas de salarios que procedan no seu caso polos acordos recollidos nesta acta, aboaranse ás persoas traballadoras como data tope no prazo dun mes desde a publicación deste acordo no Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra, correspondendo a parte proporcional ao tempo efectivo traballado durante 2023. ... 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 1768 horas efectivas en cómputo anual para o ano 2024, e 8 hs con efecto desde o 1 de xaneiro de 2025, resultando 1760 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 deste, 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/as 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/as, 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/as traballadores/as en situación de redución de xornada por garda legal, excedencia, xubilados/as parciais, os/as que estivesen afectados/as por licenzas retribuídas e permisos por lactación nin os/as 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
INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES Código 36000165011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 222, 14/11/2024) ARTIGO 4º.—DURACIÓN A duración do presente convenio será de tres anos e terá os seus efectos económicos e sociais a partir do 1 de xaneiro de 2023, sexa cal sexa a súa data de homologación, alcanzando a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2025, prorrogándose tacitamente de xeito indefinido ata un novo acordo das partes.	ARTIGO 18º.-CONDICIÓNS ECONÓMICAS Establécense os seguintes aumentos salariais en todos os conceptos retributivos: a) O incremento salarial para o ano 2023 será do 3,80 % calculado sobre a táboa salarial correspondente ao ano 2022 b) O incremento salarial para o ano 2024 será do 3,00 % calculado sobre a táboa salarial correspondente ao ano 2023 c) O incremento salarial para o ano 2025 será do 2,50 % calculado sobre a táboa salarial correspondente ao ano 2024 Cláusula de garantía salarial: a) Se ao 31 de decembro de 2024, o IPC real do devandito ano superase o 3,00 % efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, co límite do 1,00 % que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2025 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2024. b) Se ao 31 de decembro de 2025, o IPC real do devandito ano superase o 2,50 % efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, co límite do 1,00 % que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2026 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2025. 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 6º.-XORNADA DE TRABALLO A xornada de traballo para todos os traballadores e traballadoras do sector será de 1790 horas de traballo efectivo e en cómputo anual. Esta xornada distribuirase de luns a venres, excepto os de xuño, xullo e agosto, que se distribuirán de luns a sábado, e nos que a xornada semanal será de 40 horas. Establécese de forma excepcional para os días 24 e 31 de decembro, para todo o persoal afectado polo presente convenio, unha xornada de traballo habitual que será realizada de forma continuada, exceptuándose os días coincidentes en luns, onde a mesma entenderase habitual.
REMATANTES E SERRADOIROS DE MADEIRAS Código 36001075011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 146, 29/07/2024) Calendario laboral 2025 publicado no BOP nº 245, 18/12/2024_ Corrección de erros do calendario laboral 2025 (<i>nova publicación íntegra</i>) no BOP nº 35, 20/02/2025 Artigo 3º.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA 1. Terá a duración de tres anos, a contar desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2026. 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 2026. Artigo 59º.- LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA En todo caso o non expresamente previsto neste convenio rexerá o establecido na lexislación xeral ou de especial aplicación, e no convenio estatal da madeira, mentres se encontre en vigor.	Artigo 26º.- SALARIOS 1. Todo o persoal afectado polo presente convenio, percibirá as retribucións consignadas na táboa 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 a partir do un de maio do 2024. 2. Os incrementos para a vixencia do presente convenio serán os seguintes: · Ano 2024: As táboas salariais do ano 2023 serán incrementadas nun 3%, aboando atrasos so a partir do 1 de maio de 2024. · Ano 2025: As táboas salariais do ano 2024 serán incrementadas nun 2,50%. · Ano 2026: As táboas salariais do ano 2025 serán incrementadas nun 2,50%. Artigo 27º.- REVISIÓN SALARIAL 1. Para os tres 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. DISPOSICIÓN ADICIONAL No suposto caso de que o Salario Mínimo Interprofesional (SMI) resultase, en cómputo anual, superior ao total do percibido por algunha das categorías reflectidas no presente Convenio; unha vez coñecido, a Comisión Negociadora do Convenio reunirase de maneira inmediata para elaborar unhas novas táboas salariais do Convenio.	Artigo 17º.- XORNADA DE TRABALLO 1. A xornada máxima ordinaria será, en cómputo anual, de 1752 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 VIAXEIROS POR ESTRADA Código 36002145011991	Revisión Salarial	CONVENIO 2018 - 2020 (BOP nº 204, 23/10/2018_ Corrección de erros da Resolución de publicación (<i>asinantes</i>) 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 (<i>Incremento salarial e Táboas 2023</i>) no BOP nº 130, 06/07/2023 Acta provincial de actualización na aplicación do acordo AGA 51/23 (<i>Incremento salarial e Táboas 2024</i>) no BOP nº 96, 16/05/2024 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 actualización na aplicación do acordo AGA 51/23 (Incremento salarial e Táboas 2024) publicada no BOP nº 96, 16/05/2024 indica: ...Tras varias deliberacións adóptanse os seguintes acordos: PRIMEIRO.- Realizar a aplicación salarial para o ano 2024 segundo o acordado no expediente do AGA 51/23, sendo expresado nas táboas salariais anexas á presente acta cunha suba do 3,1% respecto das táboas definitivas de 2023. 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 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. TERCEIRO.- Acórdase modificar o estipulado no artigo 16 engadindo un inciso último: "O persoal que preste servizos en domingo, agás os condutores/as, percibirán o un plus na contía prevista neste artigo para o persoal condutor de servizo regular." CUARTO.- Acórdase engadir na definición da categoría de "Azafato/a" nas táboas salariais, unha especificación adicional quedando definido como "Auxiliar de ruta-Azafato/a - Acompañante". QUINTO.- O dito acordo será trasladado ao texto final do convenio provincial unha vez acadado un acordo final na mesa de negociación da provincia. SEXTO.- Acórdase facultar ao Consello Galego de Relacións Laborais para que, na persoa que eles designen, leven a cabo o rexistro e publicación no boletín oficial da provincia do presente acordo. Non tendo máis asuntos que tratar, levántase a reunión sendo as 15 horas do día sinalado no encabezamento, asinando os asistentes en proba de conformidade. ...	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 1816 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/as 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) Lauda AGA (<i>interpretación do parágrafo primeiro do artigo 14</i>) no DOG nº 87, 05/05/2011 Revisión salarial 2012 no DOG Nº 127, 04/07/2012 Acordo da comisión negociadora (modificación do convenio) no DOG nº 114, 17/06/2013 Acordo da comisión negociadora no DOG Nº 38, 25/02/2014 Prórroga ata a sinatura dun novo convenio e Táboas salariais 2017 no DOG nº 85, 04/05/2017 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 Actualización das Táboas salariais 2024 no DOG nº 54, 15/03/2024 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 27º.-Remisións. No non regulado por este convenio será de aplicación o Real decreto 1435/1985, do 1 de agosto, que regula a relación laboral de carácter especial dos artistas en espectáculos públicos, e o Estatuto dos traballadores.	Nota: incremento salarial 2024 calculado: 3,1% Na acta de acordo da actualización das táboas salariais 2024 indican: O obxecto da presente xuntanza é a actualización das táboas salariais e da indemnización por quilometraje por uso de vehículo particular nos desprazamentos do Convenio colectivo de actores e actrices de teatro de Galicia. Logo do debate e análise da dita cuestión polas representacións integrantes desta comisión, procede reflectir en acta o seguinte: Primeiro. Esta Comisión Paritaria acorda, por unanimidade, actualizar as táboas salariais do Convenio colectivo de actores e actrices de teatro de Galicia para o ano 2024, de conformidade co contido dos dous anexos que se achegan coa presente acta. ... 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.-Ensaíos. 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, observárase o disposto no Real decreto 1435/1985. 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 achegárase o importe correspondente a medio bolo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EVENTOS, SERVIZOS E PRODUCCIÓNS CULTURAIS Código 82001055012010	Revisión Salarial	CONVENIO 2023 - 2025 (DOG nº 227, 29/11/2023) Acta da Comisión Paritaria de actualización das Táboas Salariais 2024 e análise e valoración de varias consultas no DOG nº 135, 12/07/2024 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 acta de acordo da Comisión Paritaria de actualización das Táboas salariais 2024 indican: ...As representacións presentes logo do oportuno debate, ACORDAN: Primeiro. Actualizar as táboas salariais para o exercicio 2024 segundo o IPC real do ano 2023, que quedan como segue: ... 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 (1675 anuais) para os dous ámbitos. Respecto á xornada ordinaria máxima diaria, esta será de 9 horas. Artigo 24. Xornada de traballo 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 confeccionado 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 bimensual, sen superar o cómputo citado no segundo parágrafo do artigo 23 deste convenio. c) Tempo de descanso semanal e entre xornadas: Como normal 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 xustificadas polos que o tempo de descanso entre xornadas teña que ser inferior a 12 horas ata o límite de 9 horas, o empresario/a 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 as 22.00 e as 7.00 horas. f) Desprazamentos e transporte: Se o lugar de citación está situado fóra do municipio en que radica o centro de actividades, ou se o equipo de produción ten que viaxar a unha localización distante, a empresa poderá optar entre: 1. Facilitarlles aos traballadores e ás traballadoras un medio de transporte. 2. Aboarlles aos traballadores e ás traballadoras o importe dos gastos de desprazamento; será facultade da empresa decidir se o traballador ou a traballadora se debe desprazar en certo transporte público ou se, despois de acordo, o fará utilizando coche propio, caso en que a empresa o/a compensará aboándolles os correspondentes gastos de locomoción a razón de 23 céntimos de euro por quilómetro a partir do domicilio fiscal da empresa, máis a peaxe que corresponda. O tempo de desprazamento entre o centro de actividades da produción e o lugar de citación non se considerará tempo de traballo efectivo sempre que non exceda a hora e media, incluídas a ida e a volta. O tempo de desprazamento en exceso sobre estes límites si se considerará tempo de traballo efectivo. No caso da persoa traballadora que conduza o vehículo facilitado pola empresa, o tempo de desprazamento si terá a consideración de tempo de traballo efectivo. En caso de viaxe a unha localización distante, o tempo de desprazamento que exceda a hora e media considerárase, ata un máximo de sete horas por día de viaxe, tempo de traballo efectivo, salvo se se trata dunha viaxe nocturna en tren, barco ou autobús dotados de camas leiteras, caso en que o tempo de desprazamento non terá a consideración de tempo de traballo efectivo. Cando, por necesidades da produción, o equipo ten que trasladarse en voo transoceánico ou de moi longa distancia, entre a chegada ao destino e o comezo da seguinte xornada de traballo deberá mediar, salvo circunstancias excepcionais, un mínimo de 12 horas. Cando a empresa se faga cargo da pernoita, esta producirase en establecementos hoteleiros que cumpran os requisitos mínimos exixibles a un hotel de tres estrelas e utilízase para o establecemento desta equivalencia o baremo propio para os ditos establecementos recollido no Decreto 267/1999, do 30 de setembro, que estipula a ordenación dos establecementos hoteleiros, así como as súas posteriores correccións. Este precepto podería non ser de aplicación só en caso de que nun raio de trinta minutos en automóbil non se encontre un establecemento destas características. Neste caso, buscarase un de categoría inferior. g) Axudas de custo: Se a xornada de traballo se desenvolve nun municipio distinto do que onde radica o centro de actividades do/da traballador/a e tamén do que constitúe o seu domicilio habitual, a empresa facilitará a axuda de custo que corresponda. A axuda de custo correspondente ao almorzo percibirase sempre que haxa pernoita. As axudas de custo recóllense no anexo I do Convenio. 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 vontade 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	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (DOG nº 141, 22/07/2024) Modificación do convenio publicada no DOG nº 238, 11/12/2024 Artigo 3. Ámbito temporal e denuncia A vixencia deste convenio colectivo esténdese desde o día 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2026, 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 para a súa renovación, durante todo o período de negociación este convenio permanecerá plenamente vixente mentres non sexa substituído por outro do mesmo ámbito. 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.	Artigo 48. Incrementos salariais Os incrementos salariais correspondentes aos anos 2023, 2024, 2025 e 2026 serán: Ano 2023: 3,6 %. Ano 2024: 4 %. Ano 2025: 4 %. Ano 2026: o salario para o 2026 actualizarase coa diferenza entre a suma das ditas porcentaxes máis o 2,9 % pactado para o ano 2022, e o IPC acumulado dos anos 2022, 2023, 2024 e 2025, sempre que o resultado sexa positivo. O importe resultante incrementarase nun 2,5 %. O salario para o ano 2027 actualizarase coa diferenza entre o IPC acumulado do 2026 e o 2,5 % pactado, cun tope do 5 %, sen prexuízo do incremento salarial que se pacte para o ano 2027, e única e exclusivamente para o cálculo da táboa salarial de 2027, e sen xerar ningún tipo de atrasos salariais para os anos anteriores.	Artigo 25. Xornada de traballo Para os anos 2023 e 2024 a xornada de traballo será de 38 horas de media semanal, o que equivale a 1702 horas anuais. Para o ano 2025 será de 37,5 horas de media semanal, o que equivale a 1680 horas. Para o ano 2026 será de 37 horas de media semanal, o que equivale a 1657. No caso que se aproben normas legais máis favorables, terá que aplicarse a máis favorable para as persoas traballadoras. 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, e a empresa poderá 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 resulta 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 lle permitan á persoa traballadora cambiarse e acondicionarse, e esta deberá 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 estea no seu posto de traballo tanto ao inicio como ao final da xornada diaria. Deberá atender os/as clientes/as que entrasen antes da hora de peche do establecemento, sen que esta obriga poida superar os 15 minutos a partir da devandita hora, e isto terá 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 os descansos e nel deberán 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 monitores/as e socorristas cadros de tempada (inverno -meses de setembro a xuño- e verán -meses de xullo e agosto-). Neles concretaranse a xornada e o horario, e deberán figurar as quendas existentes no centro de traballo, os horarios e os descansos de cada traballador/a. Sen prexuízo diso, poderanse alterar estes cuadrantes por causas organizativas ou de produción. Destas modificacións deberase informar a 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 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 lles 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 a 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 naquelas en 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 neles días compensaráselle a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora traballada para 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 corresponderalle ao traballador ou traballadora. No caso de que opte polo descanso, a súa data de gozo fixarase de mutuo acordo coa empresa. Artigo 27. Descanso semanal e festivos Descanso semanal: os traballadores e traballadoras terán dereito a un descanso semanal mínimo de dous días ininterrompidos. Excepcionalmente, e cando un traballador/a contratado/a a tempo parcial e cunha antigüidade na empresa mínima de tres meses teña a posibilidade de incrementar xornada variando estritamente o seu descanso semanal, poderá limitar este a 36 horas consecutivas de descanso semanal antecedidas de 12 horas de descanso diario. Esta modificación será sempre e en todo caso de carácter voluntario, e pódese recuperar o descanso semanal de dous días ininterrompidos antecedidos de 12 horas de descanso diario cunha simple comunicación por escrito á empresa e cun mes de anticipación. A representación sindical deberá ser informada destas situacións. Festivos: establécense como mínimo tres días festivos anuais e tres medios días, que serán os días 1 e 6 de xaneiro e o 25 de decembro e as tardes do 5 de xaneiro e 24 e 31 de decembro, desde as 15.00 horas. Estes festivos serán de peche da instalación, non susceptibles de compensación. Ao persoal con xornada laboral de luns a domingo que presta servizos mediante rotacións garantiráselle a libranza dunha fin de semana ao mes (sábado e domingo), salvo pacto en contra coa persoa traballadora.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
POMPAS FÚNEBRES Código 82000565012002	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2027 (DOG nº 145, 29/07/2024) Artigo 4. Vixencia Este 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 2024 e ata o 31 de decembro de 2027. Os efectos económicos deste convenio operarán desde o 1 de xaneiro de 2024. As cantidades aboadas polas empresas durante o ano 2024 que supoñan unha maior retribución, en cómputo anual, con respecto ao ano 2023, serán consideradas como entregas á conta deste convenio. Na falta de denuncia expresa, entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais. Calquera das partes poderá solicitar a súa revisión, formulando a denuncia deste á outra parte e á autoridade laboral competente, con tres meses de antelación á data de expiración da súa vixencia ou á de calquera das súas prórrogas. No caso de que non se chegue a constituír 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/as, co IPC do ano do vencemento do convenio menos dous puntos, e co IPC máis dous puntos se son atribuíbles ás empresas. En ningún caso os valores resultantes que se van aplicar serán negativos.	No Artigo 19. Táboas salariais. Incrementos salariais indica: O incremento salarial sobre os valores das táboas salariais de 2023 será do 3,6 % para o ano 2024 e o IPC de decembro do ano anterior para os anos 2025, 2026 e 2027. Para estes tres últimos anos establécese un mínimo dun 2,00 % e un máximo dun 3,5 %, no caso de que o IPC estea fóra deste intervalo. A actualización das nóminas e os atrasos desde o 1 de xaneiro de 2024 aboaranse na nómina correspondente ao mes seguinte da data de publicación deste convenio. As táboas salariais para o ano 2024 quedan da seguinte maneira: Táboas salariais 2024 ...	Artigo 16. Xornada laboral 1. A xornada laboral ordinaria será de 1784 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 por este 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, e poderán establecerse, de ser o caso, 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 ningún complemento polos conceptos de domingos, festivos e nocturnos terán unha xornada de 1735 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 polo menos os días de traballo ordinario, 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 opoñerán 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/dunha traballador/a. 6. Enténdese por traballo efectivo a presenza do/da traballador/a no seu posto de traballo e dedicado a el. Fóra da xornada establecida por este convenio e polo calendario laboral, o/a traballador/a, mentres non desenvolva a Comisión Paritaria o complemento de dispoñibilidade, non ten obrigación 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 neste convenio e con respecto, en todo caso, aos períodos de descanso entre xornadas e semanal previstos na lexislación vixente. O tempo de traballo prolongado non se terá en conta para 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 fortuitas, prolongacións da xornada ordinaria que deba realizar o/a traballador/a, que serán aboadas como horas extraordinarias ou compensadas co tempo de descanso en igual proporción que estas. 9. Aos traballadores/as que se encontren prolongando a súa xornada laboral e non dispoñan dunha hora (como mínimo) para comer aboaráselles en concepto de axuda de custo unha cantidade máxima de 16 euros xustificada mediante factura. No caso extraordinario de que os traballadores/as non dispoñan de tempo suficiente para comer, a empresa aboaralles a cantidade mínima de 16 euros como compensación. 10. Para establecer a xornada irregular observarse o establecido no artigo 34.2 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 considerase 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 por todas aquelas empresas que empregan a fórmula da dispoñibilidade dentro dos seus cuadrantes. A remuneración desta será de forma fixa, variable ou ambas, logo de negociación entre empresa e traballadores/as. Naquelas empresas en que xa existía acordo en calquera das variantes antes mencionadas ou outra calquera, manteranse as condicións existentes. En calquera caso, os traballadores/as non teñen a obrigación de estar dispoñíbles ou localizables telefonicamente ou persoalmente. Artigo 17. Descanso semanal Os traballadores/as terán dereito a un descanso semanal de dous días ininterrompidos, pola súa condición de servizo permanente. A empresa coidará de que todo o persoal desfrute rotativamente do descanso dominical.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSOAS DE IDADE Código 82000475011998	Revisión Salarial	CONVENIO 2020 - 2023 (DOG nº 108, 07/06/2022) Acta de constitución da Comisión Paritaria do Convenio publicada no DOG nº 41, 28/02/2023 Acta de actualización das táboas salariais para 2024 publicada no DOG nº 150, 05/08/2024 Artigo 4. Vixencia e duración A vixencia deste convenio estenderase desde o 1 de xaneiro de 2020 ata o 31 de decembro do ano 2023. Artigo 5. Denuncia e prórroga Este convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes, cun mes de antelación ao seu vencemento. Para que a devandita denuncia teña efecto terá que ser comunicada por escrito á outra parte, e ser rexistrada ante a consellería competente en materia de traballo a través do sistema Rexcon. Denunciado este, e mentres non se chegue a acordo sobre o novo, todos os conceptos económicos serán actualizados nunha contía igual ao IPC do ano anterior, que se aboarán desde o primeiro mes do ano, logo da xuntanza da Comisión Paritaria do convenio, todo isto sen prexuízo do establecido na disposición derradeira deste convenio. De non ser denunciado ou non se chegar a acordo na negociación, entenderase que o convenio se prorroga automaticamente; a dita prórroga será de ano en ano e todos os seus conceptos económicos se incrementarán nunha contía igual ao IPC do ano anterior, que será aboada desde o primeiro mes do ano logo de xuntanza da Comisión Paritaria do convenio, todo isto sen prexuízo do establecido na disposición derradeira deste convenio. Denunciado ou prorrogado o convenio, e mentres non haxa un novo convenio que o substitúa, en todo aquilo non previsto ou que, estando previsto, supoña unha mellora a favor dos/das traballadores/as, terase en conta o previsto na lexislación vixente en cada momento, así como no convenio estatal que regula o sector. Disposición derradeira A cláusula de revisión salarial automática para o caso de ultraactividade do presente convenio colectivo contida nos parágrafos terceiro e cuarto do artigo 5 operará no caso de que, no momento de ser aplicada, o produto interior bruto (PIB) da economía española publicado polo INE ou organismo público ou privado que faga as súas veces experimentase un incremento anual superior ao 2 %.	Na Acta de actualización das táboas salariais para 2024 publicada no DOG nº 150, 05/08/2024 indican: O obxecto da presente xuntanza é a actualización das táboas salariais do V convenio colectivo de residencias privadas de persoas de idade de Galicia, de acordo co artigo 5 e a disposición derradeira do dito convenio, por solicitude de FSS-CC.OO. de Galicia e UGT-SP de Galicia. Logo do debate e análise da dita cuestión polas representacións integrantes desta comisión, procede reflectir na acta o seguinte: Primeiro. Esta Comisión Paritaria acorda, por unanimidade, proceder á actualización das táboas salariais do V convenio colectivo de residencias privadas de persoas de idade de Galicia para o ano 2024, de conformidade co contido do anexo que se achega á presente acta. Segundo. Estando aberta e constituída a mesa de negociación do VI Convenio colectivo de residencias privadas de persoas de idade de Galicia, con data do 11 de abril de 2024, as empresas, cando apliquen estas táboas, farano en concepto "a conta de convenio", en prol do que resulte da dita negociación. Terceiro. En ningún caso as persoas traballadoras afectadas polo presente convenio percibirán en cómputo anual por todos os conceptos retributivos unha contía inferior ao SMI establecida para o ano 2024. Deste xeito, se o cómputo anual de todos os conceptos retributivos percibidos pola persoa traballadora está por debaixo do SMI, a empresa aboará a diferenza nun complemento ata alcanzar a dita contía. Cuarto. Esta comisión delega no persoal habilitado do Consello Galego de Relacións Laborais a realización dos trámites de depósito, rexistro e publicación da presente acta perante a autoridade laboral competente. Non tendo máis asuntos que tratar, acaba ás 14.00 horas do día sinalado no encabezamento, estendéndose para o efecto a presente acta, que asinan todos os asistentes en proba de conformidade. ... Artigo 5. Denuncia e prórroga Este convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes, cun mes de antelación ao seu vencemento. Para que a devandita denuncia teña efecto terá que ser comunicada por escrito á outra parte, e ser rexistrada ante a consellería competente en materia de traballo a través do sistema Rexcon. Denunciado este, e mentres non se chegue a acordo sobre o novo, todos os conceptos económicos serán actualizados nunha contía igual ao IPC do ano anterior, que se aboarán desde o primeiro mes do ano, logo da xuntanza da Comisión Paritaria do convenio, todo isto sen prexuízo do establecido na disposición derradeira deste convenio. De non ser denunciado ou non se chegar a acordo na negociación, entenderase que o convenio se prorroga automaticamente; a dita prórroga será de ano en ano e todos os seus conceptos económicos se incrementarán nunha contía igual ao IPC do ano anterior, que será aboada desde o primeiro mes do ano logo de xuntanza da Comisión Paritaria do convenio, todo isto sen prexuízo do establecido na disposición derradeira deste convenio. Denunciado ou prorrogado o convenio, e mentres non haxa un novo convenio que o substitúa, en todo aquilo non previsto ou que, estando previsto, supoña unha mellora a favor dos/das traballadores/as, terase en conta o previsto na lexislación vixente en cada momento, así como no convenio estatal que regula o sector. Disposición derradeira A cláusula de revisión salarial automática para o caso de ultraactividade do presente convenio colectivo contida nos parágrafos terceiro e cuarto do artigo 5 operará no caso de que, no momento de ser aplicada, o produto interior bruto (PIB) da economía española publicado polo INE ou organismo público ou privado que faga as súas veces experimentase un incremento anual superior ao 2 %.	Artigo 28. Xornada e horario de traballo A xornada será de 40 horas semanais, en xornada continuada ou partida. A xornada en cómputo anual será de 1776 horas para os anos 2020 e 2021. No ano 2022 a xornada en cómputo anual será de 1769 horas. No ano 2023 a xornada en cómputo anual será de 1762 horas. Nos casos de xornada continua establécese un descanso de vinte minutos, que será considerado como tempo de traballo efectivo para todos os efectos. Enténdese por xornada partida aquela en que exista un descanso ininterrompido dunha hora de duración como mínimo. Non se poderán realizar máis de nove horas de traballo efectivo, a non ser que mediase un mínimo de doce horas entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte, e sempre de mutuo acordo entre a empresa e os representantes dos/das traballadores/as (no caso de non existiren estes, negociarase directamente cos/coas traballadores/as afectados). As empresas establecerán un sistema de control de asistencia sen que o tempo reflectido no rexistro de asistencia signifique, por si só, horas efectivas de traballo. Anualmente, e no primeiro mes de cada ano, a empresa elaborará, logo de negociación e acordo cos representantes legais dos/das traballadores/as, un calendario en que se establecerán as quendas e horarios e entregaráselles unha copia para a súa exposición no taboleiro de anuncios. Os/as traballadores/as terán dereito, ademais de ás correspondentes libranzas do calendario laboral e do período de vacacións, a 6 días de libre disposición. Estes días serán descontados da xornada anual establecida neste artigo. Artigo 29. Descanso semanal a) Os/as traballadores/as terán dereito a un descanso mínimo semanal dun día e medio (36 horas) sen interrupción. Este descanso deberá coincidir obrigatoriamente en domingo polo menos unha vez dentro dun período de 4 semanas, excepto para aqueles traballadores/as con contratos específicos de fin de semana. b) Con independencia do establecido anteriormente, respectarase calquera fórmula que se pacte entre a empresa e os representantes dos/das traballadores/as.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
SALÓNS DE PEITEADO DE SEÑORAS, CABALEIROS, UNISEX E SALÓNS DE BELEZA Código 82000535011994	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2024 [DOG nº 62, 27/03/2024 _Corrección de erros (<i>centrais sindicais asinantes</i>) no DOG nº 66, 04/04/2024] Artigo 3. Ámbito temporal, vixencia A vixencia do convenio é desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2024. Con independencia da data de publicación, os efectos económicos iniciaranse o 1 de xaneiro de 2024. A cotización á Seguridade Social deberase facer non máis tarde do último día do mes seguinte á data da súa publicación. Se o convenio non é denunciado por escrito no prazo de tres meses antes do seu vencemento, entenderase prorrogado de ano en ano, e incrementaranse os salarios no mes de xaneiro do mesmo modo conforme o índice de prezos de consumo aprobado polo Instituto Nacional de Estatística referido aos doce meses anteriores. Artigo 38. Dereito supletorio Para todo o non recollido no presente convenio, as partes sométense ao disposto no Estatuto dos traballadores, que as partes acordan manter como lexislación subsidiaria para todo o non previsto no Convenio colectivo para salóns de peiteado, institutos de beleza, ximnasios e similares.	Artigo 21. Salarios Os salarios correspondentes á vixencia do convenio son os que se reflicten na táboa anexa. Os incrementos pactados para o ano 2024 deberán aboarse desde o 1 de xaneiro.	Artigo 14. Xornada A xornada máxima para todo o persoal afectado polo presente convenio será de 40 horas semanais, de termo medio en cómputo anual. O horario de entrada ao traballo pola mañá non será antes das 9.00 horas e o de saída pola tarde non será despois das 20.30 horas. A persoa traballadora permanecerá no establecemento e atenderá aqueles clientes que entren antes da hora de peche, sen que esta obriga poida superar os 45 minutos. Compensarase este tempo traballado por tempo de descanso; a empresa dará por 45 minutos 60 minutos en tempo de descanso. De non chegar ao máximo, concederase a parte proporcional. No mes seguinte á súa realización, a empresa deberá establecer o tempo de descanso que corresponde aos excesos de xornada realizados, que deberá coñecer o/a traballador/a con 24 horas de antelación. Artigo 13. Traballos a domicilio Cando, dentro da xornada laboral e por circunstancias extraordinarias, sexa necesario realizar un traballo fóra do domicilio social da empresa, a persoa traballadora deberá levalo a cabo e os gastos de desprazamento serán a cargo da dita empresa. Cando esta necesidade se produza fóra da xornada legal establecida, a súa realización será pactada por ambas as dúas partes.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
SECTOR DA LOUSA DE GALICIA Código 82000215011993	Convenio colectivo	CONVENIO 01/08/2024 - 31/12/2026 (DOG nº 167, 30/08/2024) Artigo 3. Ámbito temporal: vixencia e duración Este convenio entrará en vigor a partir do día da súa sinatura o día 1 de agosto de 2024 e a súa duración será ata o 31 de decembro de 2026. Artigo 4. Denuncia do convenio 1. De conformidade co artigo 85.3.d) do Estatuto dos traballadores, a denuncia do presente convenio poderá ser efectuada por escrito, por calquera das partes asinantes deste, cunha antelación mínima de 30 días da finalización da súa vixencia, entendéndose, en caso contrario, denunciado automaticamente á finalización da súa vixencia. 2. Da denuncia efectuada conforme o parágrafo precedente darase traslado a cada unha das partes lexitimadas para negociar. 3. A parte que formule a denuncia deberá anexar unha proposta concreta sobre os puntos e contido que comprenda a revisión solicitada. Desta comunicación e da proposta enviarase copia, para os efectos de rexistro, á autoridade laboral. 4. No prazo de 30 días desde que se formule a denuncia, ambas as partes se comprometen a iniciar a negociación dun novo convenio colectivo. Na dita primeira reunión tras constituír a mesa negociadora, as partes formularán as súas propostas de negociación e fixarase o calendario de reunións. Artigo 6. Normas supletorias Serán normas supletorias as legais de carácter xeral, o Acordo marco do sector lousa, de data do 11 de marzo de 2022, publicado en BOE número 128, de data do 30 de maio de 2022, e os regulamentos de réxime interior daquelas empresas que o tivesen; así como as demais disposicións legais que lle sexan de aplicación.	Artigo 14. Salarios Páctase un incremento salarial, en todos os conceptos salariais do convenio, do 4 % para o ano 2024, con efectos desde o día 1 de agosto ata o 31 de decembro de 2024; do 3,5 %, para todo o ano 2025, e do 3,5 %, para todo o ano 2026. Os salarios pactados para os citados anos son os que figuran na primeira columna das táboas salariais dos anexos II, III e IV, respectivamente. Co fin de facilitar a elaboración das nóminas, así como que os traballadores e traballadoras perciban mensualmente a mesma cantidade económica, con independencia dos días naturais ou laborais do mes de que se trate, establécese o salario base a razón de 30 días/mes e o complemento de asistencia, a razón de 21 días/mes. Os salarios serán aboados polas empresas aos traballadores e traballadoras dentro dos cinco primeiros días hábiles do mes seguinte ao seu pagamento.	Artigo 22. Xornada de traballo 1. A xornada ordinaria anual será a máxima legalmente establecida. 2. A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual, tanto en xornada partida como continuada. A súa distribución será de luns a venres, excepto labores de mantemento e traballos en canteira, é dicir, non de produción, e a recuperación de xornadas non traballadas, logo de acordo entre a empresa e a representación dos traballadores/as, que se poderán desenvolver de luns a sábado. En todo caso, o número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a dez diarias, e deberá mediar entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte o tempo establecido legalmente. 3. Por acordo entre a empresa e a representación dos traballadores/as, poderase establecer a distribución irregular da xornada ao longo do ano. Na falta de pacto, a empresa poderá distribuír de maneira irregular ao longo do ano o 10% da xornada de traballo. 4. Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda as seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante esta de quince minutos de duración. No caso dos traballadores/as menores de dezoito anos, o período de descanso terá unha duración de trinta minutos e deberá establecerse sempre que a xornada diaria continuada exceda as catro horas e media. 5. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria o traballador se atope no seu posto de traballo. 6. En canto á prolongación da xornada, horas extraordinarias e traballos nocturnos e a quendas, observarase o disposto nos artigos 37, 38 e 39 do acordo marco. 7. Páctase expresamente que calquera modificación da xornada de traballo que se poida establecer por calquera cambio legal durante a vixencia deste convenio colectivo e que o afecte, a adaptación das devanditas modificacións ao texto do convenio realizarase mediante acordo da Comisión Paritaria. Artigo 23. Recuperación de horas non traballadas As horas non traballadas por interrupción da actividade debido a causas de forza maior, accidentes atmosféricos, inclemencias do tempo, falta de subministracións ou calquera outra causa non imputable á empresa, salvo outro acordo entre a empresa e a representación dos traballadores e das traballadoras, recuperaranse a razón dunha hora diaria nos días laborables seguintes, logo de comunicación aos traballadores e ás traballadoras afectados e, de ser o caso, aos seus representantes legais no centro de traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
TRANSPORTE SANITARIO DE ENFERMOS/AS E ACCIDENTADOS/AS EN AMBULANCIA NA COMUNIDADE AUTÓNOMA DE GALICIA Código 82000895012006	Convenio colectivo	CONVENIO 11/11/2023 - 31/12/2025 (DOG nº 14, 19/01/2024) Acta da Comisión Negociadora que modifica e corrixe erros no texto do convenio publicada no DOG nº 155, 12/08/2024 Artigo 3. Vixencia Este convenio colectivo entrará en vigor o día seguinte ao da súa sinatura e finalizará a súa vixencia o 31 de decembro de 2025. Artigo 4. Denuncia do convenio Este convenio quedará automaticamente denunciado tres meses antes da súa finalización. Malia o anterior, e para evitar o baleiro normativo mentres non se substitúa por outro asinado, a totalidade do texto do convenio será de aplicación nas empresas do seu ámbito funcional. Para axilizar o próximo proceso de renovación do convenio colectivo, as partes comprométense a constituír a mesa negociadora como moi tarde o 30 de xaneiro de 2025. Artigo 5. Prelación de normas Dadas as peculiaridades que concorren no ámbito a que se refire este convenio, o acordado polas partes regula con carácter xeral as relacións entre as empresas e as súas persoas traballadoras en todas as materias comprendidas no seu contido. En todo o que non estea previsto neste convenio aplicaranse o convenio estatal e a normativa laboral vixente.	Artigo 13. Salario base O salario base para as distintas categorías profesionais do convenio para os respectivos anos será o que se detalla nas táboas recollidas nos anexos deste convenio colectivo. Año 2023 (desde o 1 de xaneiro): as táboas vixentes en 31 de decembro de 2022 incrementaranse desde o 1 de xaneiro nun 5 % sobre o salario base da categoría de condutor/a e aplicación da cantidade resultante a todas as categorías establecidas no convenio. Año 2024 (desde o 1 de xaneiro): as táboas vixentes en 31 de decembro de 2023 incrementaranse desde o 1 de xaneiro nun 4 % sobre o salario base da categoría de condutor/a e aplicación da cantidade resultante a todas as categorías establecidas no convenio. Año 2025 (desde o 1 de xaneiro): as táboas vixentes en 31 de decembro de 2024 incrementaranse desde o 1 de xaneiro nun 4,25 % sobre o salario base da categoría de condutor/a e aplicación da cantidade resultante a todas as categorías establecidas no convenio. A actualización das táboas salariais producirase no mes seguinte á adxudicación do último dos novos concursos públicos de ámbito autonómico no transporte en ambulancia e como moi tarde o 1 de abril de 2024. Artigo 14. Cláusula de garantía do salario Garántese que o incremento salarial acumulado en 31 de decembro de 2025 será dun 2 % por encima da suma dos IPC interanuais dos anos 2023, 2024 e 2025. As táboas resultantes, se é o caso, desta actualización terán efectos desde o 1 de xaneiro de 2026 e servirán como base da subida que se pacte no futuro convenio. Estas táboas non terán efectos retroactivos en relación cos atrasos. Para unha maior claridade, a cláusula de garantía aplicaríase do seguinte modo: Se a suma dos IPC é igual ou inferior ao 11,25 %, non se actualizará a subida pactada. Se a suma dos IPC é superior a 11,25 e igual ou inferior ao 13,25 %, actualizarase a subida pactada na contía que o IPC superase a cifra menor (11,25 %). Se a suma dos IPC é superior ao 13,25 %, actualizarase a subida pactada nun 2 % sobre o IPC.	Artigo 26. Xornada laboral ordinaria a) Xornada laboral. A xornada de traballo efectivo será de 1800 horas anuais para o ano 2023, 1792 horas anuais para o ano 2024 e 1776 horas anuais para o ano 2025. A xornada máxima diaria non deberá superar as doce horas de traballo efectivo nin será inferior ás seis horas, para os efectos de pagamento de horas extraordinarias, exceptuándose os servizos de longo percorrido que non se poden interromper; de forma que, nestes, a persoa traballadora descansará as horas superadas na xornada laboral inmediata. A modificación da xornada laboral para ampliar a súa duración diaria deberá estar xustificada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, de acordo co previsto no artigo 41 do Estatuto dos traballadores, sen que poida alegarse como causa a ampliación da súa duración máxima diaria acordada neste convenio. En todo caso, as horas extraordinarias poderán ser compensadas pola empresa con tempo de descanso equivalente, sempre que a persoa traballadora estea de acordo. O descanso mínimo entre xornada e xornada será de doce horas. b) Organización do traballo por quendas. As empresas están facultadas para organizar o traballo de acordo coas necesidades do servizo, podendo establecer as correspondentes quendas entre o persoal para asegurar a atención preventiva e real, desde as cero ás vinte e catro horas, durante trescentos sesenta e cinco días ao ano. De conformidade co artigo 36.3 do Estatuto dos traballadores, enténdese por traballo por quendas toda forma de organización do traballo segundo a cal as persoas traballadoras ocupan de forma rotativa os mesmos postos de traballo, implicando para estas a necesidade de prestar os seus servizos en horas diferentes nun período determinado de días, semanas ou meses. Estas quendas serán rotativas ou fixas c) Especialidade da denominada xornada de urxencias. Dadas as características do sector, a distribución da xornada nos servizos de urxencia poderá ser diferente en canto á duración da xornada ordinaria diaria. As partes asinantes deste convenio colectivo consideran que a mellor forma de atender o servizo de transporte sanitario urxente é organizando a xornada laboral anual a través dun sistema de gardas, que concilie a adecuada prestación do servizo (de atención continuada) co adecuado descanso do persoal e a conciliación da súa vida laboral, persoal e familiar. Esta forma de prestación de traballo (en gardas especiais) garantirá que a persoa traballadora non realice nun período de sete días máis de corenta e oito horas de traballo efectivo nun período de referencia de doce meses, conforme aquilo que estableceron as directivas de aplicación. Os cuadrantes deste sistema de quendas neste servizo deberán ser negociados entre os representantes das persoas traballadoras e a empresa e asinados como aceptados pola persoa traballadora. d) Dispositivo de localización. As empresas poderán ofertar ás persoas traballadoras que consideren oportuno a posibilidade de permanecer á disposición da empresa mediante un dispositivo de localización nas condicións que se detallan a continuación: 1. Só será aplicable ás persoas traballadoras que, por razóns do servizo, deban permanecer dispoñibles e localizadas desde as cero ás vinte e catro horas, mediante o medio técnico de localización correspondente, que facilitará a empresa, para acudir a aqueles servizos non programados que xurdan. 2. A aceptación desta oferta pola persoa traballadora en persoal deberá ser voluntaria, sen que a súa negativa lle poida comportar ningún cambio nas súas condicións de traballo, nin mobilidade de ningún tipo. Se a persoa traballadora que acepte o dispositivo de localización quere posteriormente renunciar a este sistema de traballo, deberá comunicalo á empresa por escrito cun mes de anticipación, volvendo ás súas anteriores condicións de traballo. 3. Non obstante o disposto no número 2, poderá realizarse contratación específica para a realización deste dispositivo de localización, enténdéndose que este dispositivo de localización se utilizará para acudir a aqueles servizos non programados que xurdan. 4. O límite máximo que unha persoa traballadora poderá estar nesta situación será de cinco días seguidos, garantíndose dous días de descanso consecutivos nada máis finalizar o servizo, sen que poidan ser cambiados ou compensados. 5. O dispositivo de localización non poderá estar activado para os efectos do cómputo de traballo efectivo, en relación con cada persoa traballadora, máis de seis horas de media diaria, calculadas no período dos cinco días. Durante o dispositivo de localización e para os efectos de traballo efectivo, este contabilizarase desde o momento en que se chame a persoa traballadora para prestar un servizo ata o momento en que a persoa traballadora regrese á súa base. 6. A prestación por parte dunha persoa traballadora do dispositivo de localización, durante cinco días consecutivos implica a finalización, por parte desta, da súa xornada laboral semanal. 7. Como compensación á dispoñibilidade desde as 00.00 ás 24.00 horas, á persoa traballadora que acepte este sistema de traballo, ademais do soldo correspondente (salario base máis complemento de convenio máis antigüidade correspondente), aborárase, en concepto de dispositivo de localización, segundo as táboas desde o 1 de xaneiro de 2024. Este complemento salarial non consolidable retribúe a aceptación expresa por parte do/a traballador/a do dispositivo de localización. 8. A empresa facilitará un parte, co fin de que a persoa traballadora rexistre a actividade desenvolta durante o dispositivo, en que expresamente figuren as activacións realizadas semanalmente, así como a data e tempos de activación e retorno á base, en cada un dos servizos. De cada un destes partes a persoa traballadora gardará unha copia debidamente selada pola empresa. e) Descanso semanal. As empresas poderán programar os descansos das persoas traballadoras segundo as quendas antes citadas; facilitaranse nunha semana dous días de descanso consecutivos e, nas seguintes, dous días alternos ou consecutivos, ou viceversa, non necesariamente en domingo ou festivo. Procurarase que tales domingos ou festivos sexan rotativos para todo o persoal. Naquelas empresas en que, por uso ou costume, os dous días de descanso sexan sempre consecutivos, continuarán séndoo. En caso de enfermidade e ausencias xustificadas doutra persoa traballadora retribuiranse co salario correspondente ao día incrementado nun 50 %, no caso de que non se dispoña dunha data inmediata para a concesión de descanso ao suplente. O persoal coa xornada especial de urxencia regulará os seus descansos atendendo ao sistema de gardas que teña establecido e ao previsto na lexislación aplicable.

A CORUÑA - EMPRESA. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada															
AIRFOODS, SL - Centro de traballo do aeroporto Rosalía de Castro - Santiago de Compostela Código 15104521012022	Revisión Salarial	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 211, 08/11/2022) Acordo da Comisión Paritaria sobre as Táboas salariais 2023 e 2024 no BOP nº 104, 30/05/2024 Artigo 3.- Vixencia, duración e prórroga. Ultraactividade Este convenio terá unha vixencia de tres anos, entrando en vigor con data do 1 de xaneiro de 2022, con independencia da súa publicación no Boletín Oficial correspondente. En calquera caso, o Convenio manterá a súa vixencia 24 meses máis do que estableza a normativa legal vixente de aplicación. Sen prexuízo dos períodos citados, poderase denunciar por calquera das partes cun mes de antelación, como mínimo, da data do seu vencemento. Se non mediase denuncia, entenderase prorrogado por períodos dun ano sucesivamente, aplicándose unha revisión correspondente ao IPC do ano anterior máis 2 puntos porcentuais.	Acordo da Comisión Paritaria sobre as Táboas salariais 2023 e 2024 publicado no BOP nº 104, 30/05/2024 Artigo 4.- Incrementos salariais Durante o ano 2022, as persoas traballadoras percibirán os salarios estipulados na táboa anexa, que supoñen un incremento do 4%, sobre os vixentes en 2021. Para o ano 2023, aplicarase unha suba do 2,25% sobre todos os conceptos económicos do convenio. Para o ano 2024, aplicarase unha suba do 2,25% sobre todos os conceptos económicos do convenio. Artigo 26.- Cláusula de revisión No caso de que o IPC xeral correspondente ao ano 2022 supere o 4,00% aplicarase unha revisión á alza do 0,5% sobre todos os conceptos salariais do convenio vixente. Se o correspondente ao ano 2023 superase o 2,25%, aplicarase unha revisión á alza do 1,00% sobre todos os conceptos salariais do convenio vixente. Se o correspondente ao ano 2024 superase o 2,25%, aplicarase unha revisión á alza do 0,5% sobre todos os conceptos salariais do convenio vixente.	Artigo 10.- Xornada laboral A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de 123 horas e 40 minutos, en cómputo trisemanal. A xornada de traballo diaria será continuada e rotativa. As quendas de traballo serán trisemanais cunha xornada diaria de oito horas e cincuenta minutos, con catorce días de traballo e sete de descanso: sete días de traballo en quenda de mañá-de venres a xoves- cinco días de descanso de venres a martes-, sete días de traballo en quenda de tarde -de mércores a martes- e dous días de descanso -mércores e xoves. Durante a xornada de traballo establécese un descanso de 30 minutos. Deste descanso dedicaranse 20 minutos para a comida ou cea, e os outros 10 minutos para o almorzo ou merenda. Os horarios establécense da seguinte maneira: <table><tr><td>Quenda de mañá</td><td>Quenda de tarde</td><td>Quenda de noite</td></tr><tr><td>05:10 a 14:00 h.</td><td>13:10 a 22:00 h.</td><td>03:00 a 06:30 h.</td></tr><tr><td>06:10 a 15:00 h.</td><td>14:00 a 22:50 h.</td><td></td></tr><tr><td>07:10 a 16:00 h.</td><td>15:00 a 23:50 h.</td><td></td></tr><tr><td>16:00 a 24:50 h.</td><td></td><td></td></tr></table>	Quenda de mañá	Quenda de tarde	Quenda de noite	05:10 a 14:00 h.	13:10 a 22:00 h.	03:00 a 06:30 h.	06:10 a 15:00 h.	14:00 a 22:50 h.		07:10 a 16:00 h.	15:00 a 23:50 h.		16:00 a 24:50 h.		
Quenda de mañá	Quenda de tarde	Quenda de noite																	
05:10 a 14:00 h.	13:10 a 22:00 h.	03:00 a 06:30 h.																	
06:10 a 15:00 h.	14:00 a 22:50 h.																		
07:10 a 16:00 h.	15:00 a 23:50 h.																		
16:00 a 24:50 h.																			
ARTEIXO TELECOM, SA <i>Nota: Foi rexistrado no ano 2024 co código 15104792012024. Existen convenios anteriores rexistrados co código 15003792012001</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 209, 29/10/2024) Artigo 2. Ámbito temporal, denuncia e prorroga. O presente convenio colectivo, terá a súa vixencia desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro do 2025. Con todo, o anterior, e para evitar o baleiro normativo que noutro caso se produciría, unha vez terminada a súa vixencia inicial, ou calquera das súas prórrogas, o contido normativo do presente convenio colectivo continuará rexendo, na súa totalidade, ata que sexa substituído por outro. A denuncia do convenio poderase efectuar por calquera das partes asinantes, podendo formularse cunha antelación mínima de dous meses á data de terminación da súa vixencia ou de calquera das súas prórrogas. A denuncia farase por escrito, de forma fidedigna, que a parte denunciante fará chegar á outra. A dirección da empresa comprométese a respectar e consolidar os salarios vixentes á finalización deste ata a negociación e pacto dun novo convenio colectivo.	Artigo 18. Incremento salarial. Para o ano 2023, faise constar expresamente que os salarios percibidos axústanse ao establecido, sen que procedan diferenzas salariais por atrasos, ao ter sido xa aboadas integramente. Para o ano 2024 aplicarase un incremento salarial para todas as categorías e conceptos do 4%. Para o ano 2025 aplicarase un incremento salarial para todas as categorías e conceptos do 2%. O plus de transporte actualizarase segundo o incremento salarial pactado. Artigo 19. Revisión salarial. Establécese unha cláusula de revisión para cada ano de vixencia do convenio, a cal recolle que no caso de que o IPC real ao 31 de decembro rexistrase un aumento superior ao incremento salarial pactado efectuarase unha revisión salarial no exceso da cifra indicada do IPC, con carácter retroactivo desde o un de xaneiro servindo de base para aplicar o incremento salarial do ano seguinte. Aboarase, como límite máximo, durante o primeiro trimestre do ano. Esta revisión afectará tamén o resto de conceptos salariais.	Artigo 31. Xornada. Como no caso dos demais artigos do convenio colectivo, para o persoal afectado polo acordo de traslado acordado en AGA, respectaranse as condicións máis beneficiosas pactadas ou acordadas a título individual que veñan disfrutando ou teñan recoñecidas os traballadores/as á entrada en vigor deste convenio colectivo. A xornada de traballo efectivo, para todo o persoal da empresa, excepto o recollido no acordo de traslado, será de 1751,50 horas. A xornada normal de traballo é de sete horas e corenta e cinco minutos continuadas de traballo efectivo de 7:15 a 15:00 horas. A xornada normal de traballo é de sete horas e corenta e cinco minutos continuadas de traballo efectivo para todos e cada un dos días hábiles, cun descanso de quince minutos que constituirá tempo de traballo efectivo. Para o sistema de traballo a quendas, a xornada será de sete horas e corenta e cinco minutos diarios de traballo efectivo continuadas, cun descanso de quince minutos que constituirá tempo de traballo efectivo. A xornada anual e semanal pactada, así como os descansos semanais e festivos fixaranse no calendario laboral que acorden a empresa e a representación dos traballadores/as antes do 30 de xaneiro de cada ano. Os días 24 e 31 de decembro só se traballará media xornada, aínda que se computará como traballo efectivo a xornada completa. Cando coincida en días non laborables, o día de media xornada de traballo trasladarase ao día laborable anterior.															

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ASPRONAGA Código 15000132011987	Revisión Salarial	CONVENIO 2011 (BOP nº 23, 02/02/2012) <i>Nota: Vixencia indefinida</i> LAUDO AGA publicado no BOP nº 52, 15/03/2012 Táboas salariais definitivas 2017 e 2018 no BOP nº 123, 29/06/2018 Modificación do convenio (<i>último parágrafo do artigo 3</i>) no BOP nº 129, 09/07/2018 Acordo parcial da comisión negociadora do IX Convenio Colectivo de ASPRONAGA e Acordo parcial da comisión negociadora do IX convenio colectivo da entidade Aspronaga, para o centro educativo Nuestra Señora de Lourdes publicados no BOP nº 226, 29/11/2022 2º Acordo parcial da comisión negociadora do IX Convenio Colectivo de Aspronaga publicado no BOP nº 221, 15/11/2024 (<i>acordan a Clasificación profesional, a Táboa salarial 2024, a revisión salarial para anos posteriores e a prexubilación anticipada a solicitude do persoal</i>) Artigo 4. º. -Vixencia. Para os efectos económicos o presente convenio entra en vigor o 1 de xaneiro de 2011, e aos demais efectos no momento da súa sinatura, con independencia da data da súa publicación. Artigo 5. º. -Duración. A duración do presente convenio será indefinida, desde o 1 de xaneiro de 2011. A denuncia do presente convenio deberá realizarse por calquera das partes cunha antelación de polo menos un mes á finalización de cada ano natural, mediante comunicación escrita á outra parte, contándose o prazo desde a data de recepción da devandita comunicación. Unha vez denunciado o convenio, as partes fixarán un calendario para as negociacións ao obxecto de chegar a un acordo antes da finalización do presente.	Na acta de acordo do 2º Acordo parcial da comisión negociadora do IX Convenio Colectivo de Aspronaga publicada no BOP nº 221, 15/11/2024 indica: SEGUNDO. - TÁBOA SALARIAL PARA 2024 Despois de facer a transformación das categorías existentes no VIII Convenio Colectivo de Aspronaga ao novo sistema de clasificación profesional descrito no punto PRIMEIRO anterior, as partes acordan a configuración da Táboa Salarial para o ano 2024 que queda como a continuación se indica. Isto supón un incremento do 6,15% para todos os coidadores/as, que é o posto máis numerosa da empresa; para o Técnico/a de Deportes un incremento do 26,29%; o Oficial 1º Administración o 23,37%; o Xefe/a de Administración nun 7,50%; para o oficial de 1º oficios increméntase no 5,98%; o 1,41% para a categoría de Técnico/a Auxiliar e o 3,70% para o resto de postos. Fixanse os seguintes salarios con efectos do 1 de xaneiro de 2024: a) Pluses e complementos 1. Complementos anteriores: Suprímense para todos os traballadores/as o complemento voluntario consolidable que se implementou no ano 2023. 2. Novo plus salarial: O persoal adscrito ao posto de traballo de "Servizos domésticos" que é de aplicación só para residencias ou centros de traballo pequenos e de menos de 25 residentes, percibirán un complemento de carácter persoal que non será revisable, non absorbible nin compensable de 30,00 euros ao mes en 14 mensualidades. 3. Plus de transporte: Aplicarase, sobre o importe vixente en 2023, o mesmo incremento que se aplica ao salario base para cada categoría TERCEIRO.- REVISIÓN SALARIAL PARA ANOS POSTERIORES Queda derogado integramente o Artigo 6º do Convenio Colectivo relativo á revisión salarial a partir de 1 de xaneiro de 2012. Chegado o 1 de xaneiro de 2025, a través da negociación salarial, a empresa e a representación legal dos traballadores/as, negociarán os salarios a aplicar para o ano 2025 e para os seguintes. <i>Nota: Ver táboa no BOP nº 221, 15/11/2024</i> Para a redacción dun novo texto deste artigo da revisión salarial anual, as partes chegan a este preacordo ante a incerteza que hai no incremento real do Concerto Social da Xunta de Galicia de pospoñerse a negociación do dito artigo 6º ate que no próximo ano se teña máis certeza sobre a revisión do dito Concerto Social e teñamos o incremento real de 2024	Artigo 47. -Xornada laboral. A xornada laboral será de 40 horas semanais, coa limitación diaria establecida pola lei. O horario de traballo será establecido no correspondente cadro horario de cada centro, no que se indicará a hora de entrada e saída do persoal. Naqueles Centros nos que, por circunstancias do propio traballo realizado (centros con internado ou asistenciais), se teña que traballar os 14 días festivos do ano, os traballadores/as percibirán por cada festivo traballado o importe dun día de salario incrementado nun 75% de acordo coa seguinte fórmula: $\text{Día festivo} = \frac{\text{S.M.} \cdot 75 \cdot \left(\frac{\text{-----}}{30} \right)}{30} + \frac{\text{-----}}{100}$ Aqueles traballadores/as que opten por desfrutar outro día libre a cambio do festivo traballado, deberán comunicar ao departamento de persoal que día desexa cun antelación mínima de 15 días e percibirán polo devandito festivo un importe igual ao 75% do Salario Día de acordo coa seguinte fórmula: $\text{Día festivo} = \frac{\text{S.M.} \cdot 75 \cdot \left(\frac{\text{-----}}{30} \right)}{100}$ Artigo 50. A dirección da empresa, de acordo ou previo informe preceptivo do delegado/a de empresa, fixará un horario de traballo acomodado en número de horas legalmente establecido, por días ou por período de tempo de maior duración. As horas ordinarias de traballo durante a semana distribuiranse de modo que ningún traballador/a realice máis de nove horas e que entre a terminación da xornada diaria e o comezo da seguinte dispoña, polo menos, dun descanso de doce horas. Cando non exista acordo entre a dirección da empresa e o persoal sobre a fixación do horario de traballo resolverase conforme ao procedemento que legalmente corresponda en cada momento. Os horarios establecidos adaptaranse á lexislación vixente, debendo ser exposto os carteis indicadores dos horarios nos centros de traballo e as súas dependencias. En calquera caso será principio básico en materia de organización do traballo e distribución de horarios o de saturación de xornada nos postos de traballo co obxecto de conseguir a plena ocupación dos traballadores/as, a cuxo efecto a dirección dos centros sinalará as tarefas que deben ser realizadas e atendidas por cada traballador/a, ANEXO II. CENTRO LABORAL LAMASTELLE Artigo 3. º. -Horario de traballo. O horario de traballo será de forma continuada, distribuído de luns a venres e as horas de entrada e saída serán as figuran no correspondente cadro horario. No medio do devandito horario haberá un descanso de trinta minutos, non computados como tempo efectivo de traballo. Durante o período abranguido entre o 22 de xuño e o 21 de setembro de cada ano, establécese para todos os traballadores/as deste centro unha xornada reducida de mañá de trinta e dúas horas e media, repartida en xornadas de seis horas e media de luns a venres. ANEXO III.- CENTRO EDUCATIVO "NUESTRA SEÑORA DE LOURDES" Artigo 8. -Xornada do persoal docente. A xornada anual total será de mil cento oitenta (1180) horas, das cales se dedicarán a actividade lectiva, como máximo, oitocentas cincuenta (850) horas, dedicándose o resto a actividades non lectivas. O tempo de traballo dedicado a actividades lectivas será de vinte e cinco (25) e as non lectivas de cinco (5) horas semanais, que se distribuirán mensualmente. A xornada laboral en xuño e setembro será de 25 horas lectivas (25) e cinco (5) non lectivas semanais (cómputo mensual). As actividades non lectivas distribuiranse ao longo do ano pola empresa de acordo cos criterios pactados entre o mesmo e a representación dos traballadores/as. Os traballadores/as desfrutarán de 25 horas de libre disposición durante o curso escolar para adecuar a xornada laboral ao horario marcado por Educación, solicitándoo con suficiente antelación e sempre e cando o servizo quede cuberto. Xornada do persoal que ostenta as categorías funcionais directivas-temporais. O persoal que ostenta as categorías funcionais directivas-temporais incrementará a súa xornada anual en duascenas dez (210) horas que deberán dedicarse á empresa no desempeño da súa función específica. Artigo 9. -Xornada do persoal auxiliar. Este persoal terá a seguinte xornada: Xornada semanal de 40 horas de traballo efectivo distribuídas segundo as necesidades da empresa. Do 1 de xuño a 30 de setembro a xornada será reducida de mañá, de 32,5 horas semanais, repartidas en xornada 6,5 horas diarias de luns a venres. O persoal ao que afecta este artigo que, por necesidades do servizo, exceda da xornada establecida anteriormente, en caso de ser necesario, poderá compensar o devandito exceso con días libres que desfrutará dentro do período que vai desde a interrupción da actividade lectiva (fin de curso) ata o seu inicio en setembro. ANEXO IV. CENTROS RESIDENCIAS FOGAR "PLA Y CANCELA" E "A CASA DE LAMASTELLE" Artigo 4. -Xornada laboral e distribución do tempo de traballo. A xornada de traballo dos coidadores/as da quenda de noite está formada polo tempo de traballo efectivo e polo tempo de presenza. A xornada de traballo de todo o persoal do centro ten carácter irregular, establecéndose ao longo do ano en función das necesidades de atención aos usuarios/as das residencias. A devandita distribución respectará, en canto ao tempo de traballo efectivo, os períodos de descanso previstos neste convenio ou, no seu defecto, os legalmente establecidos. A remuneración deste persoal efectuarase en proporción ao tempo efectivo de traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
AUTOPISTA CENTRAL GALLEGA, CESA - Acega Código 15104752012024 <i>Nota: Existen convenios anteriores de ámbito Comunidade Autónoma publicados no DOG con código 82000732012004</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 08/05/2024 - 31/12/2027 (BOP nº 128, 04/07/2024) <i>Nota: Inicio efectos económicos 01.01.2024</i> Artigo 3. Ámbito temporal O Convenio Colectivo comezará a súa vixencia o día da firma do mesmo e finalizará o 31/12/2027. Artigo 4. Denuncia A denuncia do presente Convenio Colectivo por calquera das partes asinantes efectuarase cun mes de antelación, como mínimo, á data do seu vencemento. Haberase de formalizar a denuncia por escrito e dirixirse ás partes que concertan o Convenio Colectivo e á autoridade laboral competente. Na denuncia estableceranse aquelas materias sobre as que a parte denunciante pretenda negociar. Unha vez denunciado o Convenio Colectivo e durante a negociación do novo, manterase a vixencia do anterior. No caso de que ningunha das partes lexitimadas denunciase o Convenio Colectivo dentro do prazo marcado neste artigo, o Convenio Colectivo entenderase prorrogado tacitamente por períodos dun ano. Se, denunciado o Convenio Colectivo, ou calquera das súas prórrogas, non se alcanzase acordo dun novo texto convencional, o Convenio Colectivo denunciado seguirá en vigor ata que as partes negociadoras alcancen un novo que o substitúa. Disposición final primeira. Dereito complementario e supletorio, prelación de normas 1. En todas aquelas materias non reguladas no presente Convenio Colectivo, estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores ou norma que o substitúa e ao previsto nas disposicións de carácter xeral que sexan de aplicación. 2. Os pactos contidos no presente Convenio Colectivo sobre as materias nel reguladas serán de preferente aplicación sobre calquera outras disposicións legais de carácter xeral que viñesen rexendo na materia. 3. Facendo uso das facultades atribuídas polo artigo 83.2 do Estatuto dos Traballadores ás partes asinantes do presente Convenio Colectivo, establécese a súa complementariedade respecto do Acordo sobre Cobertura de Baleiros do 28 de abril de 1997 ou a norma ou acordo que veña a substituírle.	Artigo 28. Revisión salarial As partes, no libre exercicio da súa vontade contractual e negociadora, e sendo plenamente conscientes da difícil situación económica pola que atravesa o sector concesional de infraestruturas civís, acordan expresamente realizar unha revisión salarial sobre o complemento de turnicidade, plus transporte, complemento por quebranto de moeda, plus de perigosidade e o salario base establecido en cada grupo e nivel profesional do Anexo I do presente Convenio Colectivo, de acordo co indicado a continuación: - Ano 2024: IPC real de 2023 (isto é, un 3,10%.) - Ano 2025: IPC real de 2024, cun mínimo garantido do 1,5% e un máximo do 3%. - Ano 2026: IPC real de 2025, cun mínimo garantido do 1,5% e un máximo do 3%. - Ano 2027: IPC real de 2026, cun mínimo garantido do 1,5% e un máximo do 3%. A revisión correspondente ao ano 2024 terá efecto retroactivo a data 1 de xaneiro de 2024, xerando unhas diferenzas cuxo importe será aboado pola Empresa antes do 15 de xuño de 2024. A revisión realizada sobre o valor do resto de pluses e compensacións establécese no correspondente artigo que regula os mesmos, así como no Anexo I.	Artigo 19. Xornada laboral 1. Xornada laboral: a xornada laboral máxima en cómputo anual será a indicada a continuación, salvo que se indique un límite máximo diferente na lei durante a vixencia do presente Convenio Colectivo: - Mil oitocentas oito horas para o ano 2024. - Mil oitocentas catro horas para o ano 2025. - Mil oitocentas horas para o ano 2026. - Mil setecentas noventa e seis horas para o ano 2027. As ditas horas enténdense como traballo efectivo, considerándose como tal todo período durante o cal a Persoa Traballadora permaneza no traballo, ao dispor da Empresa e en exercicio da súa actividade ou das súas funcións. A xornada máxima en computo semanal será de 40 horas e en computo diario de 9 horas ou o máximo establecido na lei durante a vixencia do presente convenio, o que fose menor. A xornada operativa e o seu tempo ordinario de traballo efectivo en cómputo anual, establecerase para cada área de actividade no correspondente cadro horario ou calendario. 2. Xornada extraordinaria: aquela que exceda da xornada laboral máxima en computo anual. Establécese o principio de evitar e reducir ao máximo as horas extraordinarias que non teñan a consideración de: a) Estructurais obrigatorias por necesidades de servizo imprevistas, períodos punta de cobro, operación e/ou mantemento, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da actividade da Empresa. b) Forza maior para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes. O tope numérico das horas extraordinarias será o máximo que estableza en cada momento a lexislación vixente. As horas extraordinarias poderán ser compensadas por tempo de descanso, a razón de 1,5 horas por hora extraordinaria efectivamente realizada, a petición da Persoa Traballadora, a condición de que sexa posible por razóns organizativas da Empresa e esta o autorice. Artigo 20. Distribución da xornada de traballo 1. Debido á especial actividade da Empresa, as partes recoñecen expresamente a necesidade de organizar as actividades de explotación e mantemento en réxime de quendas, co fin de cubrir a demanda dos usuarios/as durante 24 horas ao día e durante os 365 días do ano, salvo que fose necesario un peche temporal das instalacións ou da vía por causas alleas á vontade das persoas traballadoras, tales como necesidades de mantemento, reparacións ou forza maior. Os cuadrantes de quendas serán elaborados pola Dirección da Empresa e o mapa de quendas será exposto no taboleiro de anuncios, xunto co calendario laboral, o día 15 do último mes do ano anterior ao que corresponda a súa aplicación. As persoas traballadoras en réxime de quendas, salvo imposibilidade manifesta, deberán comunicar coa máxima antelación e dilixencia calquera incidencia que afecte o réxime de substitucións do seu posto de traballo, como ausencias ou atrasos, sen prexuízo da obrigaón de xustificar as mesmas con posterioridade. 2. Os horarios de traballo definiranse no calendario laboral anual de maneira que se axusten ás esixencias normativas e á demanda do servizo. O calendario laboral será exposto no taboleiro de anuncios da Empresa e será enviado por correo electrónico ás persoas traballadoras que así o soliciten. 3. As partes recoñecen que, dadas as particularidades da actividade da Empresa, esta poderá levar a cabo axustes de xornada e de distribución da mesma en casos excepcionais e cando sexa necesario, co fin de garantir o uso da Autoestrada polos usuarios/as en óptimas condicións de seguridade. As ditas modificacións poderán levarse a cabo cando concorran causas obxectivas e suficientemente xustificadas, entendéndose por tales, causas económicas, organizativas, técnicas e de produción, ou causas alleas á actividade da Empresa, tales como nevadas ou outros fenómenos meteorolóxicos ou naturais. A dita modificación será puntual e terá a menor duración posible, debendo a Empresa preavisar da mesma coa suficiente antelación, unha vez coñecida a concorrencia da causa que a motiva e, en todo caso, sempre que iso sexa posible, o prazo de preaviso non deberá ser inferior a dous días. Esta modificación terá a consideración de exercicio regular das facultades de dirección ao amparo do establecido no artigo 20.2 do Estatuto dos Traballadores.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
BETANZOS HB, SL 15100672012017	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 240, 13/12/2024) Artigo 2º.- Ámbito temporal e ultraactividade Este Convenio Colectivo terá vixencia e aplicarse desde o 1 de xaneiro de 2024 e finalizará o 31 de decembro de 2026. Entenderase prorrogado por un ano e sucesivamente, salvo denuncia dunha das partes asinantes, denuncia que deberá ser feita cunha antelación mínima de tres meses á data do seu vencemento ou de calquera das prórrogas que houber, iniciándose as negociacións do novo, polo menos un mes antes da súa finalización; manténdose a vixencia do seu contido ata a firma doutro que o substitúa. Artigo 3º.- Dereito Supletorio En todo o non regulado no presente convenio, rexerá expresamente o disposto no IV convenio colectivo estatal da Madeira e demais disposicións legais concordantes e vixentes.	Artigo 14º. Incrementos salariais Os incrementos salariais acordados son os seguintes: - 2024: 3% - 2025: 2% - 2026: 1,5% Xúntanse ao presente convenio, como ANEXO 2, ANEXO 3 e ANEXO 4, as táboas salariais dos anos 2024, 2025 e 2026 respectivamente. Os atrasos que se devindiquen como consecuencia da publicación do presente convenio colectivo aboaranse no mes seguinte á firma do presente convenio colectivo sen necesidade de esperar á súa publicación, debendo constar nas nóminas das persoas traballadoras o citado concepto de atrasos. Establécese unha cláusula de revisión salarial con Garantía de IPC+0,75% en cada ano de vixencia do convenio para todos os conceptos salariais obxectos de incrementos e/ou revisión (todos os conceptos publicados nas táboas salariais excepto plus de polivalencia, que non incrementa contía na duración do presente convenio). Deste xeito, no caso de que o IPC real constatado ao 31 de decembro de cada ano incrementado nun 0,75% fose superior ao incremento pactado en cada ano de vixencia, revisaranse á alza todos os conceptos salariais obxectos de incrementos e/ou revisión na diferenza entre o incremento pactado e o IPC real+0,75%. Esta diferenza aboarase nunha paga de compensación en marzo. A maiores, durante a vixencia deste convenio non sufrirán variacións económicas os seguintes conceptos: - Prima de quenda/mes - Prima 3 Quendas/mes e de 2 Quendas de luns a domingo/mes - Prima 2 Quendas/mes de luns a venres Unha vez finalizada a vixencia deste convenio as ditas primas citadas anteriormente recuperarán a condición anterior como concepto revalorizable.	Artigo 17º.- Xornada anual A duración da xornada máxima anual de traballo efectivo é de 1752 horas. No caso de que se produza un cambio normativo respecto da xornada máxima que supoña unha diminución sobre esta, as partes comprométense a adecuar a mesma á xornada resultante do devandito cambio normativo. Artigo 19º.- Horarios As necesidades de produción requiren o sistema de traballo en quendas continuadas de 8 horas, incluídos domingos e días festivos. Para os efectos de descanso semanal do persoal afectado, estarase ao disposto nas leis vixentes. Durante o período comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro o persoal que traballa a xornada partida terá a opción de solicitar á persoa responsable poder traballar a xornada continua en horario de mañá. Cada persoa responsable organizará aos seus equipos para no posible facilitar esta xornada, tendo sempre en conta para a súa decisión que a dita medida non pode afectar ao correcto funcionamento da fábrica. En todo caso a negativa a esta solicitude, terá que ser debidamente xustificado por escrito Se o persoal de xornada partida debese prolongar a súa xornada matinal por traballos urxentes, considerárase completo o día de traballo, se o tempo efectivo realizado supera os 4/5 da xornada que lle correspondese. Artigo 15º.- Regulación especial do traballo a quendas: Quendas rotativas O sistema de traballo para o persoal de produción será en réxime de quendas de fabricación. Paradas anuais por festivos Establécense as paradas de produción efectiva por Festivos en 21 Quendas coa seguinte distribución: - 7 días fixos: 1 de xaneiro, 25 de xullo, 15 e 16 de agosto, 24, 25 e 31 de decembro Todas as persoas (persoal a quenda e a xornada normal) que sexan requiridas para a posta en marcha, interrompendo as súas vacacións ou descanso serán retribuídas polo mesmo con: · 8 horas extraordinarias · 1 Prima de cambio · Ademais, terán dereito á recuperación da xornada que se fixará de común acordo co seu responsable xerárquica/o. Suplencias A persoa traballadora de quenda que en situación de xornada partida contemplada no calendario laboral, estará obrigada a substituír en quendas, os días marcados, en caso de necesidade, compensándose segundo marca o Convenio. Despois de realizada unha quenda de traballo nocturno derivada de substitución, no suposto de non poder facer a súa xornada por falta de descanso regulamentario, esta darase por traballada. Cando a prolongación da xornada se produza entre as 22:30 horas e as 02:00 horas a persoa traballadora terá dereito ao desfrute da mañá do día seguinte e se a xornada excedese das 02:00 horas, a persoa traballadora tería dereito ao desfrute do día enteiro seguinte, se este día fose festivo as dúas partes poñeríanse de acordo para establecer outro día de descanso.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CELSA ATLANTIC, SL Código 15104581012022	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 31, 12/02/2024) Artigo 4.- ÁMBITO TEMPORAL O acordo alcanzado será de cumprimento desde o 1 de xaneiro 2023 a 31 de decembro de 2025, entrando en vigor unha vez asinado, independentemente de cando se publique no boletín oficial da provincia. Ambas partes comprométese a iniciar a negociación dun novo acordo cunha antelación de catro meses ao remate da súa vixencia. A vixencia do dito acordo prolongarase indefinidamente ata a súa renovación. Artigo 85.- LEXISLACIÓN COMPLEMENTARIA En todo o non pactado expresamente neste Convenio estarase ao que dispoña en cada materia o Convenio Provincial Siderúrxico, Estatuto das e dos Traballadores, os anteriores acordos alcanzados e demais lexislación vixente.	Artigo 37.- INCREMENTO SALARIAL Ano 2023 Para o ano 2023 o incremento salarial será de un 3,5% en ningún caso a subida será inferior o IPC% Ano 2024 Para o ano 2024 o incremento salarial será de un 2,5%, en ningún caso a subida será inferior o IPC Ano 2025 Para o ano 2025 o incremento salarial será de un 2%, en ningún caso a subida será inferior o IPC. Artigo 38.- REVISIÓN SALARIAL Establécese unha cláusula de revisión para os anos 2023, 2024 e 2025. Unha vez finalizado o ano e obtido o dato do IPC anual, aboarase antes do mes de marzo unha paga cos atrasos xerados desde o primeiro mes do ano en curso. Ese mesmo mes, actualizaranse as táboas salariais incluíndo o aumento do IPC se este fose superior o acordado no artigo 37. É dicir, en xaneiro de 2024 calcularase a diferenza entre o incremento fixo anteriormente pactado para 2023 (3,5%) e o IPC real de ese mesmo ano. Se o incremento pactado resulta superior ao IPC real, as táboas salariais do 2024 quedarán só co incremento pactado para ese ano (2,5%). Se o incremento pactado para o 2023 foi inferior ao IPC real de ese ano, a diferenza adicionarase ao incremento das táboas salariais pactado para o ano 2024 (2,5%), non xerándose atrasos por estes conceptos. En xaneiro do 2025 calcularase a diferenza entre o incremento fixo anteriormente pactado para o 2024 (2,5%) e o IPC real de ese mesmo ano. Se o incremento pactado resulta superior ao IPC real, as táboas salariais do 2025 quedarán só con incremento pactado para ese ano (2%). Se o incremento pactado para o 2024 foi inferior ao IPC real de ese ano, a diferenza adicionarase ao incremento das táboas salariais pactado para o ano 2025 (2%), sen que en ningún caso se xeren atrasos por estes conceptos. Estes cálculos faranse en febreiro sempre que se publique o dato do IPC real a tempo. En todo caso, as táboas deberán estar actualizadas dentro dos 3 primeiros meses do ano. Tras a sinatura do convenio calcularanse os atrasos xerados desde xaneiro do 2023 e farase un pago único antes do mes de setembro.	Artigo 27.- XORNADA DE TRABALLO Os traballadores/as afectados por este convenio terán unha xornada anual máxima de 1736 horas (217 días) de traballo efectivo durante o ano 2023 e de 1728 horas (216 días) durante os anos 2024 e 2025. O persoal de 5 e 6 quendas terá unha xornada de 1720 horas (215 días) os anos 2024 e 2025. A distribución da xornada farase de forma irregular tendo en conta a repercusión que poida ter sobre a saúde a quenda asignada, tal e como reflexa o Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo "NTP 260: Traballos a quendas: efectos médico-patolóxicos." Os traballadores/as que por causas organizativas teñan que traballar en roldas continuas (enténdense por roldas continuas todas aquelas rotacións de máis de tres quendas que se relevan sen interrupción mañá, tarde e noite incluíndo os fins de semana) terán dereito a 24 horas de libre disposición. O persoal de 3 quendas polo feito de realizar 1/3 da súa xornada en horario nocturno disporán de 8 horas libres anuais. O dito permiso deberá ser solicitado con 7 días de antelación e, no caso no que afectara ao correcto funcionamento das instalacións, estará limitado a unha persoa de produción, unha de GH e un gruísta por quenda. O departamento de mantemento debe manter en planta polo menos dous traballadores/as a non ser que non afecte o correcto funcionamento das instalacións. Os/as responsables de xestionar estes permisos disporá de 2 días laborais para a súa confirmación ou negación polos motivos anteriormente descritos. No caso de non haber contestación no prazo indicado por parte do/a responsable darase por aceptado o permiso. Todos os traballadores/as que por causas organizativas fagan a súa xornada de forma descontinua o longo do ano, desfrutaran nos seus calendarios, dunha xornada continua desde o 1 de xuño ata o 31 de setembro. A dita xornada será de 7 horas desde o 15 de xuño ata o 15 de setembro. Cando se produza o cambio de hora de outubro pagarase unha hora extra á quenda que realiza nove horas. Se por causas organizativas os días 24 e 31 de decembro de 14:00 a 6:00 horas así como o 25 de decembro e 1 de xaneiro durante toda a xornada, se tivesen que atender as necesidades de vixilancia e mantemento das instalacións, serán de obriga os seguintes requisitos: 1. En todo momento contarase cun recurso preventivo na planta. 2. Será de obrigado cumprimento que as tarefas a desempeñar sexan de vixiar o correcto funcionamento das instalacións e non a de realizar traballos adicionais. O persoal asinado realizará os seus labores en grupo, por motivos de seguridade deben coordinarse e facer os seus labores conxuntamente. Se por causas de anomalías no funcionamento das instalacións fose necesaria a intervención do persoal, estes poñeranse en contacto co/a Responsable asignado para coordinar os labores de traballo, atender as necesidades que se puidesen dar e avaliar os riscos ante calquera anomalía excepcional. 3. Será en primeira estancia o persoal con categoría de Electricistas e Forneiros/as quen cubra estes servizos. Teranse en conta as polivalencias naquelas quendas nas que de forma voluntaria non se cubrise algún dos postos. 4. Cubriranse estes días co persoal de roldas, seguindo o curso do calendario anual e sempre de forma voluntaria. 5. As vacantes que non sexan cubertas serán postas en coñecemento de todo aquel/a que cumpra os requisitos necesarios polos Xefes/as de Sección. Unha vez posto en coñecemento, recolleran o nome de todos os voluntarios/as que cubran as polivalencias e asignarán un voluntario/a. 6. De non terse cuberto a totalidade das necesidades realizarase unha reunión extraordinaria para informar o Comité de Empresa e buscar unha solución. 7. Aboaranse as horas traballadas como horas extras festivas dobres, e darase un día de descanso adicional por cada día traballado. Exceptuando o servizo dos días 24 e 31 de decembro de noite os cales desfrutarán de 2 días libres. 8. A partir do ano 2024 acórdase que o calendario de 5 quendas contará cun sexto equipo de traballo para cubrir as vacacións de verán. Esta incorporación garantirá aos 5 equipos facer rotacións de máximo 6 días de traballo e mínimo 4 días de descanso nos meses estivais.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada												
COMAR INVERSIONES Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS, SL Código 15104812012025	Convenio colectivo	CONVENIO 2021 - 2024 (BOP nº 16, 24/01/2025) Artigo 5.- Ámbito temporal, vixencia. A duración do presente Convenio será a seguinte do 1 de xaneiro do ano 2021 ao 31 de decembro do ano 2024. Artigo 6.- Prórroga ou denuncia O convenio Colectivo quedará prorrogado tacitamente ao seu vencemento por períodos sucesivos dunha anualidade, a non ser que se denuncie para a súa revisión cun mínimo dun mes antes do seu vencemento, ou dalgunha das súas prórrogas, por calquera das partes. Esta denuncia notificarase por escrito á outra parte, estando obrigada a parte denunciante a enviar copia da denuncia á Consellería de Economía Emprego e Industria, a efectos de rexistro.	Artigo 17.- Revisión económica. Durante a vixencia deste convenio (2021-2024) establécese a seguinte revisión salarial para o persoal dos Grupos I, II e III. Para o ano 2021, establécese un incremento dun 3% sobre a táboa salarial definitiva do ano 2020, con data de efectos 1 de xaneiro de 2021, aboándose os atrasos que correspondan na nómina do mes seguinte á firma do presente convenio. Para o ano 2022, establécese un incremento dun 3% sobre a táboa salarial do ano 2021, con data de efectos 1 de xaneiro de 2022, aboándose os atrasos que correspondan na nómina do mes seguinte á firma do presente convenio. Para o ano 2023, establécese un incremento dun 2,5% sobre a táboa salarial do ano 2022, con data de efectos 1 de xaneiro de 2023, aboándose os atrasos que correspondan na nómina do mes seguinte á firma do presente convenio. Para o ano 2024, establécese un incremento dun 2,5% sobre a táboa salarial do ano 2023 e con efectos do 1 de xaneiro de 2024.	Artigo 8.- Xornada de Traballo. I.- A xornada de traballo distribuirase da seguinte forma: a) Xornada Ordinaria (desde o 6º día laborable de setembro ao 30 de xuño): 40 horas e 54 minutos efectivas semanais de luns a venres, distribuídas da seguinte forma: XORNADA ORDINARIA <table><tr><td>Luns a xoves</td><td>08:30 h. - 18:06 h.</td><td>Con 1 h. para comer</td></tr><tr><td>Venres ou véspera de festivos</td><td>08:30 h. - 15:00 h.</td><td>-----</td></tr></table> De luns a xoves a franxa horaria para saír a comer fóra das instalacións ou facelo nas mesmas, comprenderá: de 13:15 a 14:15 h Con obxecto de facilitar e favorecer a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, en virtude do artigo 34.8 do Estatuto dos Traballadores, establécense as seguintes medidas: 1. Posibilidade de flexibilizar o horario de entrada pospoñéndoo en 30 minutos, compensando este período ao final da xornada saíndo 30 minutos máis tarde. Este cambio ten que ser solicitado con polo menos 15 días de antelación. 2. Posibilidade de flexibilizar o horario de comida ampliándoo en 30 minutos, compensando este período ao final da xornada saíndo 30 minutos máis tarde. Este cambio ten que ser solicitado con polo menos 15 días de antelación. 3. Posibilidade de flexibilizar o horario de entrada pospoñéndoo 30 minutos, compensando este período no tempo destinado á comida reducíndoo en 30 minutos. Este cambio ten que ser solicitado con polo menos 15 días de antelación. b) Xornada Intensiva (do 1 de xullo ata o 5º día laborable de setembro): 35 horas efectivas semanais de luns a venres, entre os días ambos inclusive, en réxime de xornada intensiva ou continuada, distribuídas da seguinte forma: XORNADA INTENSIVA <table><tr><td></td><td>Mañás</td><td>Tardes</td></tr><tr><td>Luns a venres</td><td>8 h. - 15 h.</td><td>-----</td></tr></table> Con obxecto de facilitar e favorecer a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, en virtude do artigo 34.8 do Estatuto dos Traballadores, establécense as seguintes medidas: 1. Posibilidade de flexibilizar o horario de entrada pospoñéndoo en 30 minutos, compensando este período ao final da xornada saíndo 30 minutos máis tarde. Este cambio ten que ser solicitado con polo menos 15 días de antelación e aplicación polo tempo da mesma. Con esta distribución flexible de xornada quedan derogados todos os acordos asinados con tal fin entre a empresa e os/as representantes legais. Aquelas persoas, que no momento da firma do presente convenio teñan recoñecida algunha distribución distinta ás anteriormente descritas, terán dereito a manter a devandita distribución mentres persista o feito causante. Os días 24 e 31 de decembro de cada ano non serán laborables. Aqueles traballadores/as, que pola actividade que desempeñen, traballen de luns a domingo, desfrutarán dun sistema de vacacións que compense esta circunstancia. Para estes efectos, estes traballadores/as desfrutarán de dous períodos de vacacións de 15 días naturais de vacacións e dun período de 14 días naturais por compensación de festivos. 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 do seguinte modo e de forma prioritaria: 1º) Compensadas cun período de tempo de descanso igual ao realizado en exceso (horas extraordinarias). 2º) Retribuídas como horas ordinarias de traballo. III.- Traballo en festivo: Traballar un día festivo, non laboral ou de ponte, retribuirase ou compensarse segundo o valor dunha hora ordinaria incrementada nun 50%. Isto será de aplicación unicamente ao persoal que presta os seus servizos de luns a venres.	Luns a xoves	08:30 h. - 18:06 h.	Con 1 h. para comer	Venres ou véspera de festivos	08:30 h. - 15:00 h.	-----		Mañás	Tardes	Luns a venres	8 h. - 15 h.	-----
Luns a xoves	08:30 h. - 18:06 h.	Con 1 h. para comer														
Venres ou véspera de festivos	08:30 h. - 15:00 h.	-----														
	Mañás	Tardes														
Luns a venres	8 h. - 15 h.	-----														

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																																																																													
COMPAÑÍA DE TRANVÍAS DE LA CORUÑA, SA Código 15000352011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2021 - 2025 (BOP nº 15, 19/01/2024) Artigo 1º.- Ámbito de aplicación.- O presente Convenio Colectivo, rexe, regula e actualiza as relacións laborais entre a Empresa "Compañía de Tranvías de La Coruña, SA", e a totalidade do seu persoal en activo na data da firma do Convenio e os que ingresen con posterioridade. Artigo 2º.- Ámbito temporal.- O presente Convenio entrará en vigor para todos os efectos, o 1 de xaneiro de 2021, desde cuxa data producirá plenos efectos, e a súa duración será ata o 31 de decembro de 2025, coa única excepción do artigo 21º que ten a súa propia vixencia. No Artigo 3.- Revisión, rescisión ou prórroga.- indica: O preaviso de denuncia do Convenio, terá que facerse cunha antelación mínima dun mes, respecto á data do seu vencemento, ou no seu caso, de calquera das súas prórrogas, será condición indispensable, para que produza efecto, que a parte denunciante o comunique á outra, fidedignamente. Unha vez producida a denuncia, manterá a súa vixencia ata novo acordo en contido normativo. O Convenio quedará prorrogado tacitamente por sucesivos períodos dunha anualidade, no caso de que ningunha das partes formulara denuncia para a súa revisión ou rescisión. ...	Artigo 3.- Revisión, rescisión ou prórroga. - O preaviso de denuncia do Convenio, terá que facerse cunha antelación mínima dun mes, respecto á data do seu vencemento, ou no seu caso, de calquera das súas prórrogas, será condición indispensable, para que produza efecto, que a parte denunciante o comunique á outra, fidedignamente. Unha vez producida a denuncia, manterá a súa vixencia ata novo acordo en contido normativo. O Convenio quedará prorrogado tacitamente por sucesivos períodos dunha anualidade, no caso de que ningunha das partes formulara denuncia para a súa revisión ou rescisión. A porcentaxe de aumento salarial para o ano 2021 é do 3 %, sobre as táboas do ano 2020, levándose a cabo esta revisión salarial en setembro de 2022, con efectos do 1 de xaneiro do ano 2021, servindo como base para os salarios do ano 2022. No ano 2022 a porcentaxe de aumento salarial será do 3% sobre as táboas do ano 2021, levándose a cabo esta revisión salarial en xaneiro de 2023, con efectos do 1 de xaneiro do ano 2022, servindo como base para os salarios do ano 2023. No ano 2023 a porcentaxe de aumento salarial será do IPC real + 1 % sobre as táboas do ano 2022, levándose a cabo esta revisión salarial en febreiro do ano 2024, con efectos do 1 de xaneiro do ano 2023, servindo como base para os salarios do ano 2024. No ano 2024 a porcentaxe de aumento salarial será do IPC real + 1 % sobre as táboas do ano 2023, o 1% aplicarase en xaneiro do 2024 e o IPC real revisarase en febreiro do ano 2025, con efectos do 1 de xaneiro do ano 2024, servindo como base para os salarios do ano 2025. No ano 2025 a porcentaxe de aumento salarial será do IPC real + 3 % sobre as táboas do ano 2024, o 3% aplicarase en xaneiro do 2025 e o IPC real revisarase en febreiro do ano 2026, con efectos do 1 de xaneiro do ano 2025, servindo como base para os salarios do ano 2026. Resumindo, os incrementos salariais para cada un dos anos do Convenio, resulta: <table><tr><th>AÑO</th><th>Incremento Salarial</th><th>Día de Asuntos Propios</th><th>Redución de xornada</th><th>Plus de Domingos y Festivos</th><th>Plus de Sábados</th><th>Plus de Festivos Especiais</th><th>Plus de Compensación (Incremento 20% valor actual Plus compensación.)</th><th>Total</th><th>IPC REAL</th><th>TOTAL CON IPC REAL</th></tr><tr><td>2021</td><td>3%</td><td>0</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>3,00%</td><td>NO APLICA</td><td>3,00%</td></tr><tr><td>2022</td><td>3%</td><td>0</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>3,00%</td><td>NO APLICA</td><td>3,00%</td></tr><tr><td>2023</td><td>1%</td><td>0</td><td>2,21%</td><td>0,19%</td><td>0,16%</td><td>0,08%</td><td></td><td>3,64%</td><td>IPC REAL</td><td>3,64% + IPC REAL</td></tr><tr><td>2024</td><td>1%</td><td>0,45%</td><td></td><td></td><td>0,16%</td><td></td><td>0,09%</td><td>1,70%</td><td>IPC REAL</td><td>1,70 % + IPC REAL</td></tr><tr><td>2025</td><td>3%</td><td>0,45%</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>3,45%</td><td>IPC REAL</td><td>3,45% + IPC REAL</td></tr><tr><td>TOTAL</td><td>11,00%</td><td>0,90%</td><td>2,21%</td><td>0,19%</td><td>0,32%</td><td>0,08%</td><td>0,09%</td><td>14,79%</td><td></td><td></td></tr></table>	AÑO	Incremento Salarial	Día de Asuntos Propios	Redución de xornada	Plus de Domingos y Festivos	Plus de Sábados	Plus de Festivos Especiais	Plus de Compensación (Incremento 20% valor actual Plus compensación.)	Total	IPC REAL	TOTAL CON IPC REAL	2021	3%	0						3,00%	NO APLICA	3,00%	2022	3%	0						3,00%	NO APLICA	3,00%	2023	1%	0	2,21%	0,19%	0,16%	0,08%		3,64%	IPC REAL	3,64% + IPC REAL	2024	1%	0,45%			0,16%		0,09%	1,70%	IPC REAL	1,70 % + IPC REAL	2025	3%	0,45%						3,45%	IPC REAL	3,45% + IPC REAL	TOTAL	11,00%	0,90%	2,21%	0,19%	0,32%	0,08%	0,09%	14,79%			Artigo 36º.- Xornada Laboral. - A xornada para partir do ano 2023 terá unha duración máxima ordinaria de traballo, de 40 horas semanais, equivalentes a 1770 horas efectivas anuais e será continuada, excepto en circunstancias especiais en que o servizo o requira. Ambas as partes acordan en relación cos Condutores/as-Perceptores/as, manter o mesmo sistema de traballo e descanso vixente, polo que, cada semana daranse dous días de descanso. Os condutores/as e inspectores/as dispoñerán de 16 días festivos non recuperables, seguindo para o seu desfrute o procedemento actual. A redución de xornada de 40 horas ao ano a partir do ano 2023 (anteriormente era de 1810 horas), consistirá en corenta horas ao ano que se darán en cinco días a continuación do mércores da quenda de descanso de domingo, luns, martes e mércores que coincida aos seis meses anteriores ou posteriores ás vacacións anuais, sempre dentro do ano natural ao que correspondan as ditas vacacións. Se no sexto mes anterior ou posterior segundo corresponda non se tivese segundo cuadrante de descanso a quenda de domingo, luns, martes e mércores engadiríanse a continuación do descanso de sábado, domingo e luns. En todo caso os cinco días de redución de xornada equipáranse para todos os efectos cos descansos e incorpóranse ao cuadrante anual de descanso no sexto mes anterior ou posterior ás vacacións anuais. No caso de que a persoa traballadora estivese de incapacidade temporal, excedencia, paternidade, etc. os cinco días de descanso non serán trasladados nin se poderán desfrutar noutra data. Desde o 1 de xaneiro de 2024 e seguindo co sistema actual, acórdase que as xornadas ordinarias dos/as condutores/as non excederán das 8 horas diarias. As quendas partidas terán unha hora de descanso para comer, como mínimo, entre as 13:00 e as 17:00 horas. A xornada laboral do persoal de Conserxería será de 07:00 a 14:55, en xornada de mañá, e de 14:55 a 22:50 en xornada de tarde. A xornada laboral do persoal de Administración e Talleres, será de 07:15 a 15:10 horas e de luns a venres, aínda que, de conformidade co pacto subscrito con data 24/12/2010 entre os devanditos departamentos e a Dirección da Empresa, se en calquera momento, por razón das necesidades ou os cambios que se puidesen producir na organización ou prestación do servizo público, se necesitase traballar as mañás dos sábados, bastaría coa notificación por parte da Dirección con dez días de antelación para que así se levase a efecto. A redución de xornada en Conserxería, talleres e administración aplicarase despois dun día de descanso, a pedimento da persoa traballadora, ao sexto mes anterior ou posterior das vacacións anuais sempre dentro do ano natural ao que correspondan as ditas vacacións. No caso de que a persoa traballadora estivese de incapacidade temporal, excedencia, paternidade, etc. os cinco días de descanso non serán trasladados nin se poderán desfrutar noutra data.
AÑO	Incremento Salarial	Día de Asuntos Propios	Redución de xornada	Plus de Domingos y Festivos	Plus de Sábados	Plus de Festivos Especiais	Plus de Compensación (Incremento 20% valor actual Plus compensación.)	Total	IPC REAL	TOTAL CON IPC REAL																																																																							
2021	3%	0						3,00%	NO APLICA	3,00%																																																																							
2022	3%	0						3,00%	NO APLICA	3,00%																																																																							
2023	1%	0	2,21%	0,19%	0,16%	0,08%		3,64%	IPC REAL	3,64% + IPC REAL																																																																							
2024	1%	0,45%			0,16%		0,09%	1,70%	IPC REAL	1,70 % + IPC REAL																																																																							
2025	3%	0,45%						3,45%	IPC REAL	3,45% + IPC REAL																																																																							
TOTAL	11,00%	0,90%	2,21%	0,19%	0,32%	0,08%	0,09%	14,79%																																																																									

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONCELLO DE MIÑO - Acordo regulador persoal funcionario Código 15100190132024	Acordo regulador	ACORDO REGULADOR 2024 (BOP nº 230, 28/11/2024) Artigo 4. - Ámbito temporal, vixencia e denuncia 1. Este acordo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación e abarcará a súa vixencia e efectos desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2024. Logo de rematar o seu período de vixencia, o acordo entenderase prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes, ata a entrada en vigor do novo acordo que o substitúa, logo da oportuna negociación. 2. 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 nunha data non posterior a un mes, contado a partir da data da denuncia. 3. 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 deste acordo, 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>O Real Decreto-lei 4/2024, do 26 de xuño, indica no Capítulo II. Medidas de carácter retributivo do persoal ao servizo do sector público:</i> <i>Artigo 6. Incremento retributivo do persoal ao servizo do sector público para o ano 2024.</i> <i>1. No ano 2024, as retribucións do persoal ao servizo do sector público poderán experimentar un incremento global máximo do 2 por cento respecto ás vixentes ao 31 de decembro de 2023, incluídos nestas últimas os incrementos derivados do previsto no artigo 19.Dous.2 da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, en termos de homoxeneidade para os dous períodos da comparación, tanto polo que respecta a efectivos de persoal como á antigüidade do mesmo. Este incremento retributivo terá efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2024.</i> <i>2. Así mesmo, con efectos do 1 de xaneiro de 2024, aplicárase, no seu caso, un incremento retributivo adicional e consolidable do 0,5 por cento, respecto ás retribucións vixentes ao 31 de decembro de 2023, se a suma da variación do IPCA dos anos 2022, 2023 e 2024 superase o incremento retributivo fixo acumulado de 2022, 2023 e 2024.</i> <i>Para estes efectos, unha vez publicados polo Instituto Nacional de Estatística (INE) os datos do IPCA do ano 2024, aprobarase a aplicación deste incremento mediante Acordo do Consello de Ministros, que se publicará no BOE.</i> <i>3. Os gastos de acción social non poderán incrementarse, en termos globais, respecto aos de 2023.</i> <i>4. No sector público poderanse realizar achegas a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivos sempre que non se supere o incremento global fixado neste apartado.</i> <i>5. A masa salarial do persoal laboral poderá incrementarse na porcentaxe máxima prevista nos apartados 1 a 4 deste artigo, en termos de homoxeneidade para os dous períodos obxecto de comparación.</i> <i>6. Sen prexuízo do disposto nos apartados 1 a 4 deste artigo, os gastos de acción social e a produtividade ou retribución variable do persoal laboral determinaranse en termos de homoxeneidade respecto ao número de efectivos.</i> <i>7. Con efectos do 1 de xaneiro de 2024, as cantidades previstas no artigo 14, Capítulos I e II do Título III, artigos 31, 32.Un e Disposicións adicionais vixésima sexta, vixésima sétima e vixésima novena.Dous da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, incrementaranse nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo.</i> <i>Pola súa banda, as cantidades previstas no artigo 13 e os anexos IV e V da citada Lei 31/2022, do 23 de decembro, actualizadas conforme á disposición adicional terceira da Real Decreto-lei 8/2023, do 27 de decembro, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2024, nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo. As ditas contías incrementaranse coa parte da cota do Mecanismo de Equidade Interxeracional correspondente ao empregador aplicándose o previsto no artigo 127 bis e a disposición transitoria cuadraxésima terceira do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de outubro.</i> <i>8. Este artigo ten carácter básico salvo o apartado 8 e díitase ao amparo dos artigos 149.1.13.ª e 156.1 da Constitución Española.</i>	Artigo 20. - Xornada funcionario e horario de traballo 1. A xornada ordinaria de traballo do Concello de Miño realizarase, con carácter xeral, nas mañás de luns a venres, entre as 08:00 e as 15:00 horas. Non obstante, o horario fixo de presenza no posto de traballo será de 09:00 a 14:30 horas de luns a venres, e queda fixado como horario flexible que permitirá completar a xornada ordinaria das 07:00 ata as 09:00 horas e das 14:30 ata as 18:00 horas de luns a venres. En todo caso, o horario de atención xeral ao público será de 09:00 a 14:00 horas de luns a venres. No cómputo da xornada ordinaria inclúense 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 vulgados ou outros organismos oficiais, cando sexan requiridos para iso, por temas relacionados coa súa actividade profesional, tamén será computado como tempo de traballo efectivo. Para tal efecto computárase como tempo empregado media xornada cando o feito sexa en Miño 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. Durante o período comprendido entre o 01 de xuño e o 15 de setembro, ambos os dous incluídos, establecerase unha xornada reducida de traballo. A xornada ordinaria de traballo realizarase, con carácter xeral, nas mañás de luns a venres entre as 08:30 e as 14:00 horas. Non obstante, o horario fixo de presenza no posto de traballo será de 09:00 a 13:30 horas de luns a venres e quedará fixado como horario flexible que permitirá completar a xornada ordinaria entre as 7:00 e as 9:00 horas e de 13:30 horas ata as 18:00 horas de luns a venres. En todo caso, terase en conta a regulación que se aprobe sobre o teletraballo. 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. 3. Dentro da xornada, 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 a prestación dos servizos. O persoal en réxime de xornada partida desfrutará dunha pausa de trinta minutos no medio da parte da xornada de máis duración ou de dúas pausas de 15 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, no medio de cada unha delas respectivamente, que se computará como de traballo efectivo. O tempo de traballo computárase 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 desenvolvea 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 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. O persoal funcionario poderá solicitar voluntariamente a redución da súa xornada diaria nos termos establecidos legalmente. 4. Calendario e horarios de servizos especiais Con carácter xeral: Naqueles servizos municipais que pola natureza da súa actividade deban organizarse por quendas de traballo, estas efectuaranse mediante a rotación entre todas as persoas traballadoras. Procurárase que nos servizos nos que a actividade se desenvolvea en domingos, festivos, horas nocturnas ou en condicións de perigosidade, penosidade ou toxicidade as xornadas traballadas nas devanditas circunstancias sexan repartidas equitativamente entre todo o persoal adscrito ao servizo. Os calendarios de servizos especiais poderán dispor dun sistema de quendas, atendendo á dispoñibilidade de persoal e os servizos que teñan que realizar, e respectarán, en todo caso, o descanso entre xornadas, que non poderá ser inferior a 12 horas, e garantirase o disfrute de cando menos dous descansos de dous días consecutivos completos do que un sempre será domingo. A xornada non excederá en cómputo anual do que se sinala para o resto do persoal. Os calendarios laborais anuais elaboraranse, preferentemente, antes do 15 de decembro de cada ano, e deberán ser expostos nos taboleiros de anuncios ao comezo do ano. Poderán ser modificados cando circunstancias imprevistas ou sobrevidas o exigan. As modificacións deberán motivarse e notificarse coa antelación oportuna ás persoas interesadas e á representación sindical. Entenderase por distorsión horaria o prexuízo do/a traballador/a que teña que prestar o servizo alternativamente en quendas variables de mañá, tarde ou noite. No caso de que por circunstancias excepcionais, extraordinarias e motivadas sexa preciso o cambio de quenda ou traballar nun día libre, esta circunstancia deberá comunicarse a quen resulte afectado/a con catro días de antelación como mínimo, agás nos supostos nos que non resulte posible por corresponder a situacións de imposible previsión ou casos de catástrofe ou calamidade públicas. HORARIOS ESPECÍFICOS a. Biblioteca O horario do servizo de biblioteca será o seguinte: - De luns a venres, desde as 10:00 horas ata as 13:00 horas e de 16:00 ata as 20:00 horas. - Desde o 15 de xuño ata o 15 de setembro, o horario fíxase desde as 9:00 horas ata as 14:30 horas. b. Turismo O horario do servizo de turismo con carácter xeral será o seguinte: - Luns, desde as 08:30 ata as 15:00 horas e de 16:00 ata as 18:30 horas. - De martes a venres, desde as 8:30 horas ata as 15:00 horas. No caso en que coincida algunha ponte o horario será desde as 08:30 horas ata as 15:00 horas. Durante o período desde o 1 de xuño ata o 30 de setembro o horario de traballo será o seguinte: - De luns a mércores desde as 08:30 horas ata as 14:00 horas e de 15:00 horas ata as 19:00 horas. - De xoves a sábado desde as 08:30 horas ata as 20:30 horas. - Domingos e festivos desde as 09:00 horas ata as 14:30 horas. Cando polas características do servizo ou do posto de traballo non sexa posible a redución da xornada na tempada de verán, desde o 1 de xuño ao 30 de setembro, incrementárase nun 50% e desfrutárase noutro período do xeito indicado no parágrafo anterior. c. Obras O horario do persoal de obras será o seguinte: De luns a venres, desde as 07:30 horas ata as 14:30 horas. Cando polas características do servizo ou do posto de traballo non sexa posible a redución da xornada na tempada de verán, desde o 1 de xuño ao 30 de setembro, incrementárase nun 50% e desfrutárase noutro período. d. Policía local O horario do servizo de Policía local será o que se estableza nos seus cadros de servizo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONCELLO DE SANTA COMBA - Persoal laboral Código 15104701012024	Convenio colectivo	CONVENIO 17/01/2024 - 31/12/2024 (BOP nº 12, 16/01/2024) Artigo 4º.-Ámbito temporal, vixencia e denuncia. 4.1. O Convenio Colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación e a súa vixencia é ata o 31 de decembro de 2024. Rematado o seu período de vixencia, 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. As partes conveñen que este 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.	Cláusula Adicional Primeira.- Durante o período de vixencia do Convenio, as retribucións establecidas experimentarán o incremento que determine, para cada exercicio, a Lei de presupostos xerais do Estado e 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 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>O Real Decreto-lei 4/2024, do 26 de xuño, indica no Capítulo II. Medidas de carácter retributivo do persoal ao servizo do sector público:</i> Artigo 6. Incremento retributivo do persoal ao servizo do sector público para o ano 2024. <i>1. No ano 2024, as retribucións do persoal ao servizo do sector público poderán experimentar un incremento global máximo do 2 por cento respecto ás vixentes ao 31 de decembro de 2023, incluídos nestas últimas os incrementos derivados do previsto no artigo 19.Dous.2 da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, en termos de homoxeneidade para os dous períodos da comparación, tanto polo que respecta a efectivos de persoal como á antigüidade do mesmo. Este incremento retributivo terá efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2024.</i> <i>2. Así mesmo, con efectos do 1 de xaneiro de 2024, aplicárase, no seu caso, un incremento retributivo adicional e consolidable do 0,5 por cento, respecto ás retribucións vixentes ao 31 de decembro de 2023, se a suma da variación do IPCA dos anos 2022, 2023 e 2024 superase o incremento retributivo fixo acumulado de 2022, 2023 e 2024.</i> <i>Para estes efectos, unha vez publicados polo Instituto Nacional de Estatística (INE) os datos do IPCA do ano 2024, aprobarase a aplicación deste incremento mediante Acordo do Consello de Ministros, que se publicará no BOE.</i> <i>3. Os gastos de acción social non poderán incrementarse, en termos globais, respecto aos de 2023.</i> <i>4. No sector público poderanse realizar achegas a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivos sempre que non se supere o incremento global fixado neste apartado.</i> <i>5. A masa salarial do persoal laboral poderá incrementarse na porcentaxe máxima prevista nos apartados 1 a 4 deste artigo, en termos de homoxeneidade para os dous períodos obxecto de comparación.</i> <i>6. Sen prexuízo do disposto nos apartados 1 a 4 deste artigo, os gastos de acción social e a produtividade ou retribución variable do persoal laboral determinaranse en termos de homoxeneidade respecto ao número de efectivos.</i> <i>7. Con efectos do 1 de xaneiro de 2024, as cantidades previstas no artigo 14, Capítulos I e II do Título III, artigos 31, 32.Un e Disposicións adicionais vixésima sexta, vixésima sétima e vixésima novena.Dous da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, incrementaranse nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo.</i> <i>Pola súa banda, as cantidades previstas no artigo 13 e os anexos IV e V da citada Lei 31/2022, do 23 de decembro, actualizadas conforme á disposición adicional terceira da Real Decreto-lei 8/2023, do 27 de decembro, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2024, nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo. As ditas contías incrementaranse coa parte da cota do Mecanismo de Equidade Interxeracional correspondente ao empregador aplicándose o previsto no artigo 127 bis e a disposición transitoria cuadraxésima terceira do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de outubro.</i> <i>8. Este artigo ten carácter básico salvo o apartado 8 e dítase ao amparo dos artigos 149.1.13.ª e 156.1 da Constitución Española.</i>	No Artigo 22º.-Xornada laboral. Indica: 22.1. No cómputo anual, a xornada dos empregados/as do Concello de Santa Comba terá a mesma duración e a mesma compensación que a que determina a normativa vixente para a administración xeral do Estado. Computarán como tempo de traballo, para todos os efectos, 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. 22.2. A xornada ordinaria de traballo do Concello de Santa Comba realizárase, con carácter xeral, nas mañás de luns a venres, entre as 8:00 horas e as 15:00 horas de cada día, salvo modificacións ou flexibilidade negociadas coa RLPT e con independencia dos horarios específicos que se establezan nos servizos con especiais características. Establecerase un horario de atención xeral ao público de 08,00 a 15,00 horas de luns a venres. 22.3. A xornada de verán quedará reducida nunha hora sobre a xornada ordinaria de traballo, sempre e cando se respecte a xornada en cómputo anual. Cando polas características do servizo ou do posto de traballo non sexa posible esta adaptación, o tempo de adaptación computarase sobre a xornada anual de traballo, de tal xeito que a distribución concreta da mesma garanta unha adaptación horaria semellante á do resto do persoal. En todo caso, nos supostos en 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 xornada cumpra coa xornada mínima semanal referida. 22.4. Flexibilidade horaria, conciliación da vida persoal, laboral e familiar. Poderase facer uso de flexibilidade horaria, no marco das necesidades do servizo, nos seguintes supostos: 22.4.1. O persoal do Concello de Santa Comba que teña ao seu cargo persoas maiores, fillos ou fillas menores de 12 anos ou persoas con discapacidade, así como quen teña ao seu cargo directo a un familiar con enfermidade grave ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, terá dereito a flexibilizar nunha hora (1) diaria o horario fixo de xornada que teña establecida. 22.4.2. O persoal do Concello de Santa Comba que teña ao seu cargo persoas con discapacidade ata o primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, poderá dispoñer de dúas (2) horas de flexibilidade horaria diaria sobre o horario fixo que corresponda coa finalidade de conciliar os horarios dos centros educativos ordinarios de integración e de educación especial, dos centros de habilitación e rehabilitación, dos servizos sociais e centros ocupacionais, así como outros centros específicos onde a persoa con discapacidade reciba atención nos horarios dos propios postos de traballo. Idéntico dereito terá o persoal ao servizo da Administración pública galega que se atope en procesos de nulidade, separación ou divorcio, desde a interposición da demanda xudicial ou desde a solicitude de medidas provisionais previas, ata transcorridos tres meses desde a demandada demanda ou solicitude. 22.4.3. Excepcionalmente, a Alcaldía poderá autorizar, con carácter persoal e temporal, a modificación do horario fixo nun máximo de dúas (2) horas por motivos directamente relacionados coa conciliación da vida persoal, familiar e laboral e nos casos de familias monoparentais. 22.4.4. O persoal do Concello de Santa Comba que teña fillos ou fillas con discapacidade terá dereito a ausentarse do traballo polo tempo indispensable para asistir a reunións de coordinación do seu centro educativo, ordinario de integración ou de educación especial, onde reciba atención, tratamento ou para acompañalo se ha de recibir apoio adicional no ámbito sanitario ou social. 22.4.5. O persoal do Concello de Santa Comba que se reincorpore ao servizo efectivo á finalización dun tratamento de radioterapia ou quimioterapia, poderá solicitar unha adaptación progresiva da súa xornada de traballo ordinaria. O Concello poderá conceder esta adaptación cando a mesma coaduxa á plena recuperación funcional da persoa ou evite situacións de especial dificultade no desempeño do seu traballo. Esta adaptación poderá estenderse ata un mes desde a alta médica e poderá afectar ata un 25% da duración da xornada diaria, preferentemente na parte flexible da mesma, considerándose como tempo de traballo efectivo. A solicitude acompañarase da documentación que acredite a persoa interesada para acreditar a existencia desta situación, e o Concello deberá resolver nun prazo de tres días, sen prexuízo de que, para comprobar a procedencia desta adaptación, o Concello poderá solicitar os informes do Servizo de Prevención de Riscos Laborais ou de calquera outro órgano que considere oportuno sobre o tratamento recibido ou as actividades de rehabilitación que lle foran prescritas. O prazo ao que se refire o parágrafo anterior, poderá ampliarse nun mes máis cando a persoa xustifique a persistencia no seu estado de saúde das circunstancias derivadas do tratamento de radioterapia ou quimioterapia. Con carácter excepcional, e nos mesmos termos indicados, esta adaptación de xornada poderá solicitarse en procesos de recuperación doutros tratamentos de especial gravidade. Neste suposto deberán analizar as circunstancias concorrentes en cada caso. A flexibilidade de horario será solicitada por escrito a Alcaldía ou Concellería en quen delegue, dando conta ao Comité de Empresa ou delegados, delegadas de persoal tanto da solicitude como da resolución. 22.5. Dentro da xornada. Todo o persoal en réxime de xornada continuada disfrutará dunha pausa de trinta minutos na xornada, que se computará como de traballo efectivo. Este descanso non deberá afectar á prestación dos servizos e, con carácter xeral, deberá efectuarse entre as dez e as doce trinta horas, no horario de mañá, ou entre ás dezasete e ás dezanove trinta horas no horario de tarde. 1.a) O persoal en réxime de xornada partida disfrutará 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. 1.b) O tempo de traballo computarase de modo que, tanto ao comezo como ao remate da xornada diaria, a persoa traballadora 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. 1.c) 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, do lugar de reunión establecido ou centro de control, tanto na entrada como na saída do traballo. 1.d) 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 características non permitan a súa adaptación aos criterios xerais vixentes en materia de xornada e horario de traballo. En calquera caso, as persoas traballadoras con horarios e xornadas especiais terán dereito a gozar de dúas fins de semana libres ao mes. 22.6. - Gratificacións por traballos extraordinarios fóra da xornada laboral. ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONCELLO DE VAL DO DUBRA - Persoal laboral Código 15104802012024	Convenio colectivo	CONVENIO 16/11/2024 - 31/12/2026 (BOP nº 221, 15/11/2024) Artigo 4. Ámbito temporal; entrada en vigor, vixencia e denuncia. 1. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, sen prexuízo, non obstante, das particularidades contempladas, polo mesmo, ao respecto da eficacia e/ou efectos de certas materias/previsións; abarcando o seu período de vixencia ata o 31 de decembro de 2026, data na que se entenderá prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes, ata a entrada en vigor do novo Convenio que o substitúa. 2. O Convenio considerárase denunciado cando así o faga calquera das partes asinantes, e lexitimadas ao efecto (por escrito e cunha mínima tres meses de antelación á finalización da súa vixencia ou de calquera prórroga), a fin de iniciar a negociación e dun novo Convenio (á que se deberá proceder nun prazo non superior a un mes contado a partir da data da dita denuncia).	Artigo 71. Réxime xeral. 1.- Ao obxecto de facilitar unha homologación xeral, e na medida do posible, das condicións laborais do persoal funcionario e laboral do Concello de Val do Dubra, e co gallo de facilitar unha xestión homoxénea e integral dos recursos humanos municipais, as partes asinantes do presente Convenio asumen como obxectivo prioritario, en materia salarial, a aplicación ao persoal laboral municipal do mesmo sistema retributivo que o legalmente establecido, en cada momento, para o persoal funcionario ao servizo do Concello (sen prexuízo das excepcións e/ou particularidades expresamente previstas no presente Convenio ou que, de ser o caso, se poidan derivar da aplicación da lexislación laboral ordinaria); resultándolles aplicables, polo tanto e en cada momento, a estrutura, conceptos, criterios e límites retributivos igualmente aplicables, segundo a normativa vixente ao respecto, aos ditos funcionarios/as municipais. 2.- A aplicación deste réxime/sistema retributivo requirirá, para a súa plena efectividade, da previa aprobación e entrada en vigor definitiva da RPT municipal e, particularmente, da determinación, no seo da mesma, e no tocante aos postos de persoal laboral (previa valoración obxectiva e con arranxo aos mesmos criterios legais aplicables aos postos de persoal funcionario municipal), do seu Complemento de Destino e Complemento Específico (ou, no seu caso, dos conceptos retributivos análogos e/ou substitutivos dos mesmos que, en desenvolvemento do previsto, ao efecto, na Lei do Emprego Público de Galicia, poidan estar vixentes para o persoal funcionario municipal). 3.- Deste sistema retributivo xeral (nos termos do definido no anteriores puntos 2 e 3) quedará exceptuado aquel persoal que -por atoparse vinculado á realización/prestación de obras/servizos determinados con autonomía, ou substantivade propia, ao marxe da actividade ordinaria e habitual da Administración Municipal-, non se adscriba, formalmente, ao desenvolvemento/cobertura dos postos contemplados na RPT (ou instrumento similar de ordenación de persoal vixente, no Concello, en cada momento). Nestes supostos excepcionais, o persoal afectado rexerese, a efectos retributivos, polo criterio de asimilación salarial (equiparación de estrutura e contías retributivas correspondentes) cos postos da RPT respecto dos que se acredite identidade ou equivalencia funcional/profesional; e, de non ser existir a dita identidade/equivalencia, mediante a súa asimilación ao mínimo retributivo (equiparación de estrutura e contías correspondentes) previsto, en RPT, para os postos cuxo grupo profesional de referencia se corresponda con aquel no que, con arranxo á esixencias de titulación requiridas, debería integrarse este persoal. E todo iso sen prexuízo daqueles supostos particulares de persoal laboral contratado con cargo a programas ou plans subvencionados e/ou con financiamento externo, e nos que resultarán aplicables as previsións retributivas que, de ser o caso, se deriven do contemplado, ao respecto, na propia orde/norma/disposición reguladora dos mesmos. Artigo 72.- Sistema retributivo transitorio. 1. Trala entrada en vigor do presente Convenio, e en tanto non se teña acadado a efectiva e completa materialización e aplicación do sistema retributivo previsto no artigo anterior e, concretamente, das retribucións complementarias (C. Destino e C. Específico, ou conceptos retributivos análogos) fixadas, mediante a RPT municipal, para os postos de persoal laboral, resultará aplicable o sistema retributivo transitorio fixado na Disposición Transitoria do propio Convenio (cos prazos e efectos económicos sinalados ao respecto). En todo caso, e ao obxecto da consecución, no menor tempo posible, da dita aplicación efectiva, as partes asinantes do Convenio comprométese a reunirse, a tal efecto e como mínimo, no último trimestre de cada exercicio -ou, no seu defecto, con anterioridade á aprobación de cada un dos novos orzamentos municipais-, ao obxecto do estudo das actuacións que, ao efecto, e con arranxo á capacidade orzamentaria do Concello, así como ás previsións/limitacións legais vixentes, poidan ser desenvolvidas. 2. En todo caso, as partes asinante comprométese a iniciar no prazo máximo de 6 meses desde a entrada en vigor efectiva do presente Convenio (entendida coa súa publicación oficial correspondente) un proceso de negociación para a elaboración dunha RPT municipal na que se inclúan os postos estruturais previstos para persoal laboral. No suposto excepcional de que non se teña aprobado a dita RPT municipal no prazo máximo de 12 meses tras o inicio da súa negociación, as partes asinantes comprométese a promover a modificación deste Convenio para incorporar, como anexo deste, un sistema de catalogación e valoración dos postos equivalente que permita a descrición e valoración económica dos postos do persoal laboral municipal; con fixación dos seus Complementos de Destino e Específico (ou conceptos retributivos análogos e/ou substitutivos dos mesmos que, en desenvolvemento do previsto ao efecto na Lei do Emprego Público de Galicia, poidan estar vixentes para o persoal funcionario municipal). Artigo 73. Contía e actualización das retribucións As previsións contidas neste capítulo, así como no restante convenio Colectivo, en materia retributiva/económica, adecuáranse aos límites e criterios que, ao respecto do incremento e/ou adecuación de retribucións e gastos de persoal das Administracións Locais, se fixen para cada exercicio pola Lei de Presupostos Xerais do Estado, así como pola restante normativa que, en cada momento, resulte aplicable na materia.	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 Val do Dubra (incluído o laboral) non poderá ser inferior a 35 horas semanais de traballo efectivo de promedio, en cómputo anual, equivalente a 1532 horas anuais; todo iso 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). Neste cómputo de xornada incluíranse as horas de asistencia aos cursos de formación programados e/ou autorizados, polo correspondente órgano municipal, para a capacitación e cualificación profesional, ou para a adaptación ás esixencias dos postos e/ou funcións a desempeñar, cando se desenvolvan dentro da xornada ordinaria de traballo do persoal participante ou, sendo á marxe da mesma, resulten de asistencia obrigada e/ou requirida, tendo as ditas horas a consideración de tempo de traballo efectivo, a todos os efectos. 2. A xornada ordinaria de traballo desenvolverse segundo o previsto en cada un dos diferentes servizos e/ou postos, e con arranxo aos criterios e horarios fixados, ao efecto, nos seus respectivos calendarios laborais e/ou nas normas/instrucións concretas e internas que, de ser o caso, e para o conxunto do persoal municipal, poidan estar vixentes no Concello de Val do Dubra; debendo adecuarse, en todo caso, ao cumprimento da xornada mínima de traballo, de obrigado cumprimento, vixente en cada momento (xa sexa en promedio semanal ou cómputo anual). Poderase contemplar, de ser o caso, e con arranxo aos criterios xerais que, ao efecto, e para todo o persoal municipal, se poidan ter fixado, 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, en todo caso, a cobertura dun horario troncal e de obrigada presenza no posto de traballo (que se deberá teña fixado para os distintos servizos e/ou postos de traballo); e que estará supeditada, en todo momento, á previa autorización (con arranxo ao procedemento que a tal efecto se defina) e compatibilidade coa adecuada prestación/cobertura dos servizos e/ou postos afectados. 3. Durante o período comprendido entre o 16 de xuño ata o 15 de setembro, ambos inclusive (xornada de verán), o persoal municipal poderá disfrutar dunha xornada reducida/intensiva de traballo, a razón de 1 hora menos sobre a xornada diaria de traballo; debéndose garantir, en todo caso, o cumprimento do horario troncal e de presenza obrigada que, para cada servizo, se teña fixado, así como a cobertura e apertura do servizo de Rexistro e Información/atención ao público cun horario mínimo garantido de 9:00 a 14:00. No caso do persoal con xornada parcial poderá disfrutar desta xornada reducida de verán en termos proporcionais. Por motivos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, o persoal con fillos/as, descendentes, persoas suxeitas a súa tutela ou con acollimento de ata 14 anos de idade, sempre que se acredite a convivencia co/a traballador/a municipal solicitante e dependencia deste (estando ao seu cargo), poderá acollerse a esta modalidade de xornada reducida de verán, desde o 1 de xuño e ata o 30 de setembro de cada ano (este dereito poderá exercerse tamén o ano no que o/a menor cumpira a idade de 14 anos). Igualmente, poderá tamén acollerse a esta modalidade de xornada reducida de verán, desde o 1 de xuño e ata o 30 de setembro de cada ano, os/as traballadores/as que teñan ao seu cargo persoas que teñan recoñecida unha discapacidade igual ou superior ao 33%, sempre que se acredite a convivencia co/a traballador/a municipal solicitante e dependencia deste (estando ao seu cargo). A redución horaria producida, con ocasión desta xornada de verán, recuperárase na forma que se fixe en cada un dos servizos afectados, conforme ás súas propias necesidades e respectando/cumprindo, en todo caso, a duración mínima da xornada laboral en cómputo anual. Esta redución de xornada quedará condicionada, igualmente, a que a prestación dos servizos quede debidamente garantida, polo que deberá adaptarse a esta circunstancia, de tal xeito que non resultará aplicable a aqueles servizos nos que, polas súas especiais características e necesidades, non sexa compatible coa súa adecuada cobertura. Artigo 41. Tempo de traballo efectivo. Descansos 1. Durante a xornada laboral ordinaria dispoñeráse dunha pausa de trinta minutos de descanso, computable como de traballo efectivo, sempre que a xornada sexa de seis ou máis horas continuadas; debendo disfrutarse de xeito que non afecta á correcta prestación/cobertura dos servizos e/pos postos implicados. Non obstante, por motivos de conciliación laboral e persoal/familiar, sempre que resulte compatible coas ditas razóns/necesidades do servizo, así como cos criterios e previsións normativas aplicables en materia de seguridade e saúde laboral, e previa solicitude formal realizada polo persoal interesado, se poderá autorizar que a dita pausa sexa substituída por un retraso ou adianto de 30 minutos na hora de comezo ou finalización, respectivamente, da xornada ordinaria de traballo correspondente; autorización que corresponderá, en todo caso, á Alcaldía ou Concellaría con competencias delegadas na materia. O persoal en réxime de xornada partida, disfrutará de dúas pausas de 15 minutos computándose como tempo de traballo efectivo; distribuídas nas dúas partes da xornada laboral e, preferentemente, no medio de cada unha delas, respectivamente, ou na forma que resulte máis acaída para a adecuada prestación do servizo, sen que se poidan acumular, en ningún caso, tramos superiores a seis horas de traballo sen pausa para o descanso; todo iso, sen prexuízo da posibilidade de acumulación dos ditos descansos (de 15 minutos), ao inicio ou á fin das dúas partes da xornada, con arranxo aos mesmos criterios, e procedemento, anteriormente sinalados para a xornada continuada. 2. Todo o persoal municipal terá dereito a un descanso mínimo semanal de dous (2) días ininterrompidos que, como regra xeral, comprenderán o sábado e o domingo; sen prexuízo, non obstante, 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. A mesma consideración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene. 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, ao respecto e con carácter específico, para os servizos especiais.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONSIGNACIONES LUIS MARTÍNEZ, SLU Código 15100892012019	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (BOP nº 143, 26/07/2024) Artigo 4. Ámbito Temporal. O presente Acordo entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2023 e manterase en vigor ata o 31 de decembro de 2026, excepto no referido as retribucións salariais, que entrará en vigor na data da súa firma. Establécese unha denuncia automática que obriga ás partes asinantes a negociar un novo convenio colectivo e a sentarse nun prazo non superior a tres meses desde a súa finalización. Disposición final Para todo o non regulado no presente convenio, rexerá como lexislación supletoria o disposto no Estatuto dos Traballadores, no V Acordo Estatal para a regulación das relacións laborais no sector da estiba portuaria, así como no convenio colectivo provincial da Coruña do sector de axencias marítimas e aduaneiras, empresas estibadoras portuarias e comisionistas de tránsito, que estean vixentes en cada momento.	Artigo 12.- Estructura salarial e forma de pagamento. 12.1. Os traballadores/as afectados polo presente Acordo percibirán as súas retribucións mediante cheque nominativo ou transferencia bancaria nas contas facilitadas polos empregados/as á empresa. O traballador/a recibirá a mes vencido, e dentro dos primeiros 5 días naturais, o recibo individual do pagamento de salarios do mes liquidado, na que figuren todos os conceptos devindicados, así como as correspondentes deducións. Pódense percibir anticipos, que serán descontados do recibo mensual de salarios. 12.2. Conceptos retributivos: a) Salario Base: É o salario fixo por mes, especificado na táboa salarial anexa. b) Plus de transporte: Co fin de compensar os gastos de desprazamento do/a traballador/a ao lugar de traballo, establécese un complemento mensual que figura na táboa anexa. c) Plus de non actividade: Establecese este plus como de transporte para compensar os días de desprazamento o lugar de traballo pero que, por distintas causas, no sexa posible iniciar a xornada de traballo. d) As partes asinantes acordarían, se fora o caso, a asignación de pluses ou incentivos para aqueles postos que, por introdución de novas tecnoloxías ou novos sistemas de mecanización e/ou de organización do traballo que para un mellor rendemento se poidan implementar, e que requiran dunha preparación ou habilitación específica. e) Nocturnidade e traballo en festivos: se por razóns de servizo houbera que establecer quendas de traballo entre as 20.00 e as 08.00 horas, os traballadores/as afectados/as percibirán un plus de nocturnidade equivalente ao valor da hora normal incrementado nun 100%. A mesma regra aplicárase ao traballo en festivos e días non laborables. 12.3 Táboas salariais e incremento: Establécese o salario para o ano 2023 segundo a táboa salarial adxunta como anexo I. Ano 2024 e sucesivos (ata a firma dun novo convenio), pactase un incremento do 0,50% a conta do IPC a principios de ano, de todos os conceptos retributivos do presente Convenio, sendo revisable co IPC real dese ano en caso de que o resultado da revisión sexa positivo. Os atrasos, se os houbera, aboaranse na nómina do mes seguinte o da publicación do IPC real do ano de que se trate.	Artigo 8. Xornada Laboral. Como norma xeral, a xornada laboral será de 40 horas semanais, repartidas de luns a venres, de 8 da mañá a 4 da tarde en horario de inverno, e de 7 da mañá a 3 da tarde en horario de verán. Dadas as características de traballo a desenvolver, e por motivos de prevención dos riscos laborais, o traballo no interior das cámaras e bodegas desenvolverase cun descanso dunha hora por cada hora traballada, tal como se ven facendo por costume. Sen embargo, por necesidades do servizo, puntualmente poderase establecer unha xornada de traballo a quendas co fin de terminar un barco ou unidade de obra. As horas de descanso computarán a todos os efectos como horas efectivas de traballo, pero os traballadores/as deberán permanecer no centro de traballo ou zona portuaria, excepto autorización expresa da empresa. 8.1. O horario de verán estará comprendido entre o 15 de maio e o 15 de setembro. 8.2. Considerarase cumprida a xornada ou quenda de traballo en calquera dos seguintes supostos: a) Unha vez transcorrido o tempo en función do tipo de quenda. b) Cando o traballador/a, unha vez nomeado, remate a operación para a que foi contratado e non sexa empregado noutras tarefas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONSORCIO PARA A PROMOCIÓN DA MÚSICA <i>Nota: Este convenio foi rexistrado co código 15104731012024. Existen convenios anteriores con código 15003851012002</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 123, 27/06/2024 - Corrección de erros das táboas salariais publicada no BOP nº 235, 05/12/2024) Artigo 2.- Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor con efectos do 1 de xaneiro de 2022. As melloras salariais e orzamentarias terán efecto desde o 1 de xaneiro de 2022, debendo ser denunciado por escrito cunha antelación mínima de dous meses á data de expiración do mesmo, prorrogándose tacitamente de ano en ano de non existir a denuncia, finalizando a súa vixencia, por tanto, o 31 de decembro de 2024. En tal caso continuará vixente a totalidade do articulado deste convenio coa excepción das normas establecidas no capítulo de retribucións as cales se verán aumentadas no tanto por cento que fixe cada ano a Lei de Orzamentos Xerais do Estado ou calquera outra disposición máis beneficiosa que fose de aplicación. Artigo 4.- Aplicación. 1. No non previsto será de aplicación o Estatuto Básico do Empregado Público, o Estatuto dos Traballadores e, na súa falta, as restantes disposicións legais de carácter xeral que regulan as condicións laborais. 2. En todo caso respectaranse as condicións máis beneficiosas concedidas a todos ou algúns dos traballadores/as pola empresa. Artigo 5.- Derrogación O presente convenio substitúe e anula o anterior Convenio Colectivo do Consorcio para a Promoción da Música.	No ANEXO: Retribucións Consorcio para a Promoción do Música exercicio 2023 indica: (tras a aplicación do Incremento retributivo do 3,5 por cento (2,5% + 0,5% IPCA+ 0,5% PIB) respecto ás vixentes ao 31 de decembro de 2022 por aplicación da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023) Na folla estatística indica: Veranse incrementadas no tanto por cento que fixe cada ano a Lei de Orzamentos Xerais do Estado ou calquera outra disposición máis beneficiosa que fora de aplicación. Na cláusula de revisión salarial recolle o sinalado no artigo 2 do convenio: Artigo 2.- Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor con efectos do 1 de xaneiro de 2022. As melloras salariais e orzamentarias terán efecto desde o 1 de xaneiro de 2022, debendo ser denunciado por escrito cunha antelación mínima de dous meses á data de expiración do mesmo, prorrogándose tacitamente de ano en ano de non existir a denuncia, finalizando a súa vixencia, por tanto, o 31 de decembro de 2024. En tal caso continuará vixente a totalidade do articulado deste convenio coa excepción das normas establecidas no capítulo de retribucións as cales se verán aumentadas no tanto por cento que fixe cada ano a Lei de Orzamentos Xerais do Estado ou calquera outra disposición máis beneficiosa que fose de aplicación. <i>O Real Decreto-lei 4/2024, do 26 de xuño, indica no Capítulo II. Medidas de carácter retributivo do persoal ao servizo do sector público:</i> <i>Artigo 6. Incremento retributivo do persoal ao servizo do sector público para o ano 2024.</i> <i>1. No ano 2024, as retribucións do persoal ao servizo do sector público poderán experimentar un incremento global máximo do 2 por cento respecto ás vixentes ao 31 de decembro de 2023, incluídos nestas últimas os incrementos derivados do previsto no artigo 19.Dous.2 da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, en termos de homoxeneidade para os dous períodos da comparación, tanto polo que respecta a efectivos de persoal como á antigüidade do mesmo. Este incremento retributivo terá efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2024.</i> <i>2. Así mesmo, con efectos do 1 de xaneiro de 2024, aplicárase, no seu caso, un incremento retributivo adicional e consolidable do 0,5 por cento, respecto ás retribucións vixentes ao 31 de decembro de 2023, se a suma da variación do IPCA dos anos 2022, 2023 e 2024 superase o incremento retributivo fixo acumulado de 2022, 2023 e 2024. Para estes efectos, unha vez publicados pola Instituto Nacional de Estadística (INE) os datos do IPCA do ano 2024, aprobarase a aplicación deste incremento mediante Acordo do Consello de Ministros, que se publicará no BOE.</i> <i>3. Os gastos de acción social non poderán incrementarse, en termos globais, respecto aos de 2023.</i> <i>4. No sector público poderanse realizar achegas a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivos sempre que non se supere o incremento global fixado neste apartado.</i> <i>5. A masa salarial do persoal laboral poderá incrementarse na porcentaxe máxima prevista nos apartados 1 a 4 deste artigo, en termos de homoxeneidade para os dous períodos obxecto de comparación.</i> <i>6. Sen prexuízo do disposto nos apartados 1 a 4 deste artigo, os gastos de acción social e a produtividade ou retribución variable do persoal laboral determinaranse en termos de homoxeneidade respecto ao número de efectivos.</i> <i>7. Con efectos do 1 de xaneiro de 2024, as cantidades previstas no artigo 14, Capítulos I e II do Título III, artigos 31, 32.Un e Disposicións adicionais vixésima sexta, vixésima sétima e vixésima novena.Dous da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, incrementaranse nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo.</i> <i>Pola súa banda, as cantidades previstos no artigo 13 e os anexos IV e V da citada Lei 31/2022, do 23 de decembro, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2024, nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo. As ditas contías incrementaranse coa parte da cota do Mecanismo de Equidade Interxeracional correspondente ao empregador aplicándose o previsto no artigo 127 bis e a disposición transitoria cuadragésima terceira do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de outubro.</i> <i>8. Este artigo ten carácter básico salvo o apartado 8 e díctase ao amparo dos artigos 149.1.13.ª e 156.1 da Constitución Española.</i>	Artigo 8.- Xornada de traballo A xornada máxima de traballo do persoal artístico será de 37,5 horas semanais. A xornada de traballo divídese entre traballo de conxunto e de preparación individual, sendo a organización desta última de enteira responsabilidade do traballador/a. O traballo de conxunto organízase en servizos, segundo se indica nos seguintes parágrafos e artigos. Salvo no caso de xiras fóra da Comunidade Autónoma de Galicia, non se poderán superar as 30 horas semanais de traballo de conxunto sumada a actividade artística e os desprazamentos, ou as 27,5 horas sen desprazamentos. A regulación de saídas dentro da Comunidade Autónoma de Galicia e de xiras contémpase no artigo 14. O persoal artístico realizará un máximo de 8 servizos semanais de media, computándose para esa media, grupos de 8 semanas traballadas consecutivas. En ningún caso se poderán superar 18 servizos en 2 semanas consecutivas se se trata de servizos artísticos (ensaios ou concertos), ou 20 se inclúe servizos non artísticos (viaxes). Se por razóns de forza maior, no cómputo de 8 semanas se excedese a cifra de 64 servizos, a comisión paritaria arbitrará a compensación, que sempre será en tempo libre. Artigo 10.- Horario A organización do horario de traballo da OSG é competencia da Xerencia do Consorcio. Para a súa elaboración, teranse en conta as circunstancias especiais que concorren na actividade da OSG, como favorecer a súa mobilidade dentro da Comunidade Autónoma de Galicia, a repetición de concertos en sábados, a actividade operística da orquestra, realizar ensaios en horario nocturno pola dispoñibilidade dos coros, se o programa o require. Para a organización de ensaios, concertos e desprazamentos, a Xerencia do Consorcio evacuará consultas coa suficiente antelación cos Comités de Empresa e Artístico e co Director Musical (Titular ou invitado), segundo programas e plans de actividades, só se se considerase que pode haber lesión de dereitos. Como regra xeral e na medida en que a actividade o permita, os ensaios serán sempre matinais. Os ensaios xerais terán unha duración máxima de dúas horas e trinta minutos, incluíndo pausas, salvo en ópera, oratorio ou outras obras de singular duración. A duración das galas líricas ou programas que inclúan unha selección múltiple de obras, non poderá exceder dúas horas e trinta minutos de duración total, incluíndo o descanso e os bises. Excepcionalmente poderá pasarse este límite sempre que se poida xustificar por razóns de índole institucional ou a pedimento dun patrocinador. Os servizos artísticos non poderán desenvolverse máis aló das 23:55 horas, salvo que concorren razóns de índole institucional ou a pedimento dun patrocinador ou promotor. Artigo 11.- Descanso semanal Para todo o persoal artístico fíxase, con carácter xeral, un descanso semanal de 36 horas, preferentemente en sábado e domingo, computándose o comezo das 36 horas ás 14:00 ou as 2:00, en ambos os casos de maneira inmediata á finalización do servizo. Se por cuestións de organización se ten que superar o límite de horario dunha hora compensarase con medio día de descanso na fin de semana anterior ou posterior. Sen prexuízo da disposición anterior, e en aras a favorecer a conciliación da vida familiar e laboral, o Consorcio procurará que o descanso semanal sexa de 48 horas ininterrompidas, a condición de que a organización da actividade e a calidade artística permitanlo. Artigo 13.- Descansos nos ensaios Os descansos nos ensaios efectuaranse da seguinte forma: a) Para un ensaio de ata tres horas: un descanso de 20 minutos. b) Para un ensaio de ata tres horas e media: un descanso de 30 minutos. c) Para un ensaio de ata catro horas: dous descansos, un de 20 minutos e outro de 10. Por regra xeral, a distribución temporal deste tipo de ensaios seguirá a seguinte pauta: primeira sección de hora e media e as dúas seguintes dunha hora cada unha. d) Para un ensaio de máis de catro horas: mínimo dous descansos de 20 minutos, supeditado á estrutura do programa que se interprete. Nos ensaios non se poderá traballar máis de hora e media seguida, salvo no caso dun ensaio abreviado a dúas horas. No caso de obras de duración excepcional, nos ensaios xerais e concertos ou representacións os descansos acordaranse co Comité de Empresa, sempre sen prexuízo da calidade artística. No CAPÍTULO XII.- CONDICIÓNES ESPECÍFICAS DO PERSOAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO no Artigo 45.- Xornada, horario de traballo, vacacións e horas extraordinarias indica: 1. Xornada laboral. A xornada máxima semanal será de 35 horas e desenvolverase con carácter xeral de luns a venres. Cando por necesidades da actividade se desenvolva en sábado, compensarase cun día libre cando non supere as 3 horas de traballo e con 2 días libres cando supere as tres horas de traballo. 2. Horario de traballo. Persoal de administración: O horario de traballo, con carácter xeral, será de 8:00 a 15:00 horas no inverno e de 8:00 a 14:00 do 15 de xuño ao 15 de setembro, desfrutando dun descanso de 20 minutos. Durante a "Semana Grande", o horario será de 8:00 a 13:00. Persoal do equipo técnico: Todo o persoal cuxo traballo estea directamente relacionado co do persoal artístico (Xefe/a de produción, Coordinador/a Xeral, Xefe/a de Departamento de Arquivo, Rexedores/as e Auxiliar de Rexedor/a) tanto na sede como nos desprazamentos, terá unha distribución irregular da xornada laboral en función da actividade que organice o Consorcio ligada á Orquestra Sinfónica de Galicia. A súa xornada máxima será de 35 horas semanais, e de 30 horas do 15 de xuño ao 15 de setembro. Durante a "Semana Grande", o horario reducirase nunha hora. A xornada irregular do equipo técnico será compensada coa aplicación do artigo 16.5 da sección artística. Cando o equipo de rexedores/as (inclúe auxiliar de rexedor/a) supere as 7 horas de traballo por realizarse fóra da sede compensarase con 2 días libres se a actividade é fóra do núcleo urbano da Coruña pero dentro da provincia, e con 3 días libres cando a dita actividade se realice fóra da provincia da Coruña. O plan de traballo entregaráselles con prazo mínimo de 22 días de antelación e polo xeral axustarase ao horario dos ensaios ou espectáculos a realizar.

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) <i>Nota_ Rexistrados os seguintes Acordos de revisión parcial:</i> <i>Acordo parcial (revisión salarial 2018) publicado no BOP nº 155, 16/08/2018,</i> <i>Acordo parcial (revisión salarial 2017) publicado no BOP nº 146, 03/08/2017,</i> <i>Acordo parcial (revisión salarial 2016) publicado no BOP nº 63, 05/04/2016</i> Táboas salariais do ano 2019 no BOP nº 21, 30/01/2019 Acordo sobre a táboa salarial aplicable a partir do 1 de xullo de 2019 no BOP nº 174, 13/09/2019 Táboa salarial 2020 no BOP nº 40, 28/02/2020 Táboa salarial 2021 no BOP nº 50, 16/03/2021 Táboa salarial 2022 no BOP nº 61, 30/03/2022 Revisión salarial para 2022 (incremento adicional do 1,5%) no BOP nº 241, 22/12/2022 Revisión salarial 2023 no BOP nº 25, 06/02/2023 Acordo de revisión salarial adicional 2023 no BOP nº 19, 25/01/2024 Acordo da Comisión Negociadora de REVISIÓN SALARIAL 2024 publicado no BOP nº 182, 20/09/2024 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/as, 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 ET. A denuncia deberá efectuarse dentro dos 3 meses anteriores á expiración da vixencia. No prazo máximo dun mes 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 provisorias de réxime económico que se acorden polas partes e de posterior inclusión no novo Convenio Colectivo que se pacte.	Na Acta de Acordo da Comisión Negociadora de revisión salarial 2024 publicada no BOP nº 182, 20/09/2024 indican: ORDE DO DÍA 1. Firma de acordo de revisión salarial do 2% correspondente ao ano 2024. Ambas as partes, recoñecéndose mutuamente a capacidade suficiente para negociar no presente acto, e de conformidade co disposto no Real decreto-lei 4/2024, do 26 de xuño, BOE número 155 de 27/06/2024. ACORDAN Primeiro. - Un incremento retributivo do 2 por cento respecto á táboa salarial vixente en Emalcsa ao 31 de decembro de 2023 e con efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2024. Este incremento efectuarase nos mesmos termos dispostos polo artigo 6, capítulo II, do Real decreto-lei 4/2024, do 26 de xuño, e seguirá as seguintes regras: 1ª.- Aplicarase sobre as retribucións vixentes ao 31 de decembro de 2023 (incluídos nestas últimas os incrementos derivados do previsto no artigo 19. Dous.2 da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023), de forma que o incremento salarial global máximo para o exercicio 2024 será do 2%, en termos de homoxeneidade para os dous períodos de comparación, tanto no que respecta a efectivos de persoal como á antigüidade do mesmo. 2ª.- Efectuarase na nómina do mes de setembro de 2024, aboándose no mesmo mes os atrasos correspondentes a este incremento do 2% dos meses de xaneiro a agosto de 2024. Segundo. - Que, segundo o disposto no artigo 6, apartado 3 do Real decreto-lei 4/2024, do 26 de xuño, os gastos de acción social non poderán incrementarse, en termos globais, respecto aos de 2023. Terceiro. - Que, segundo o disposto no artigo 6, apartado 4 do Real decreto-lei 4/2024, do 26 de xuño, sendo o incremento global pactado nesta acta o máximo permitido legalmente para o ano 2024, a Empresa Municipal de Aguas de La Coruña, SA, como promotor do Plan de Pensións de Emalcsa, non efectuará no exercicio 2024 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 retributivo global máximo para o exercicio 2024 do 2% respecto ás retribucións vixentes ao 31 de decembro de 2023, de acordo co establecido no artigo 6 do Real decreto-lei 4/2024, do 26 de xuño. Este incremento retributivo terá efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2024. Quinto. - Aprobar e asinar a nova táboa salarial que rexerá para o ano 2024 e que se anexa como Anexo I. Sexto. - Aplicar o mesmo incremento do 2% a todos os conceptos salariais en vigor no convenio colectivo vixente neste momento. ...	Artigo 37.-Xornada laboral A xornada laboral para todo o persoal será de 1600 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 Urxencias 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 desfrutará 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 puidesen establecerse 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 poidan realizarse 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. ANEXO II. NORMATIVA DO PERSOAL POLIVALENTE O persoal polivalente é o formado por aqueles traballadores/as que non incluídos no cuadrante de quendas, prestan os seus servizos de maneira habitual axudando nos labores de conservación, mantemento e reparación das instalacións do Servizo de Tratamento, ademais de cubrir as ausencias que puidesen producirse no réxime de quendas das plantas da Telva e Cañás. Este colectivo formado por un número suficiente de persoas, garantirán mediante o cumprimento dun calendario de gardas e reténs, confeccionado para ese efecto, a cobertura de calquera posible ausencia que se produza no réxime de quendas. HORARIO Estarán suxeitos ao cómputo horario semanal vixente na Empresa, podendo rebasalo por necesidades do Servizo, nese caso desfrutarán do período de descanso acumulado nun prazo non superior a un mes desde a data que se produza e de mutuo acordo entre traballadores/as e Empresa. O horario de entrada e saída será o mesmo que o do persoal de mantemento, salvo os días que se teñan marcados como garda que poderán ser modificados en función das necesidades da Empresa. Procurarase manter unha quenda rotativa entre este persoal para cubrir as incidencias que se produzan; con todo cando sexa necesario e o número de incidencias sexa maior que o do persoal de garda, cubrirase co considerado como retén. Terán consideración de horas extras, todas as realizadas fóra da súa xornada normal, cando non se atopen en situación de garda. Os cambios horarios para o persoal de garda que teña que realizar unha substitución na quenda, han de notificarse coa seguinte antelación en función do feito que os motive: – 5 días por asuntos propios – 2 días por actividades sindicais ou de formación. – Co máximo tempo posible en calquera outro suposto imprevisible. Só existirá persoal de garda, a efecto de substitución na quenda, por enfermidade ou causa familiar grave, os días 24 (en horario de tarde e noite), 25 e 31 de decembro (en horario de tarde e noite), 1 e 6 de xaneiro, ademais de xoves, venres, sábado e domingo de Semana Santa. DISPONIBILIDADE HORARIA E FUNCIONAL Establécese para o devandito persoal polivalente un complemento de destino do 10%. No devandito complemento atópanse comprendidos e compensados os seguintes conceptos: – Todos os inconvenientes que se derivan desta peculiar forma de prestación de traballo. – A dispoñibilidade, en canto a cambio de xornada e horario laboral, cando circunstancias de emerxencia ou organizativas do ciclo de quendas o requiran. Así mesmo establécese para este colectivo un plus de quendas que se cobrará por quenda realizada e cuxa contía vén determinada no artigo 34. Cando o persoal polivalente deixe de pertencer a este colectivo, deixará de percibir os devanditos complementos. O día festivo traballado terá unha compensación do 75%.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ESCOLA MUNICIPAL DE MÚSICA DA CORUÑA <i>Nota: Convenio publicado co código 15003851012002 que correspondía ao convenio "Consorcio para a promoción da música"</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2021 - 2024 (BOP nº 64, 02/04/2024) Artigo 2.- Ámbito de vixencia. O ámbito temporal deste convenio estenderase, con efecto retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2021, e durará ata o 31 de decembro de 2024. Se durante a vixencia do convenio colectivo se producisen cambios na lexislación sobre materias que afecten as normas contidas neste, a Comisión paritaria reunirase co obxecto de adecuar o convenio á nova situación. Durante a vixencia do convenio poderán modificarse os artigos que se consideren mellorables en canto á súa aplicabilidade e adaptabilidade á realidade cambiante. Nese caso procederase a convocar a Comisión negociadora. Artigo 4.- Denuncia e prórroga. Este convenio quedará automaticamente prorrogado por anualidades de non mediar denuncia expresa e por escrito deste. A denuncia deberá realizala algunha das partes asinantes do convenio, nun prazo de dous meses antes da finalización da súa vixencia. Denunciado o convenio, este continuará vixente e plenamente aplicable ata que sexa substituído polo novo convenio. Durante este período as táboas salariais seguirán a ser actualizadas segundo o previsto no artigo 32.2. Artigo 7.- Dereito supletorio. As normas deste convenio aplicaranse con carácter prioritario respecto do persoal incluído dentro do seu ámbito de aplicación. Ha de terse en conta o Estatuto básico do Empregado Público e o Estatuto dos Traballadores e, no seu defecto, as restantes disposicións legais de carácter xeral que regulan as condicións laborais do persoal das administracións públicas.	No Artigo 32.- Salarios. Indica: 32.2 -Revisión salarial. As táboas salariais serán actualizadas anualmente en conformidade cos orzamentos aprobados para o Consorcio para a Promoción da Música da Coruña. Os incrementos salariais que se acorden anualmente non poderán ser inferiores aos aprobados polo Consorcio para a Promoción da Música da Coruña nin aos do persoal laboral do Concello da Coruña. <i>O Real Decreto-lei 4/2024, do 26 de xuño, indica no Capítulo II. Medidas de carácter retributivo do persoal ao servizo do sector público: Artigo 6. Incremento retributivo do persoal ao servizo do sector público para o ano 2024. 1. No ano 2024, as retribucións do persoal ao servizo do sector público poderán experimentar un incremento global máximo do 2 por cento respecto ás vixentes ao 31 de decembro de 2023, incluídos nestas últimas os incrementos derivados do previsto no artigo 19.Dous.2 da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, en termos de homoxeneidade para os dous períodos da comparación, tanto polo que respecta a efectivos de persoal como á antigüidade do mesmo. Este incremento retributivo terá efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2024. 2. Así mesmo, con efectos do 1 de xaneiro de 2024, aplicárase, no seu caso, un incremento retributivo adicional e consolidable do 0,5 por cento, respecto ás retribucións vixentes ao 31 de decembro de 2023, se a suma da variación do IPCA dos anos 2022, 2023 e 2024 superase o incremento retributivo fixo acumulado de 2022, 2023 e 2024. Para estes efectos, unha vez publicados polo Instituto Nacional de Estadística (INE) os datos do IPCA do ano 2024, aprobarase a aplicación deste incremento mediante Acordo do Consello de Ministros, que se publicará no BOE. 3. Os gastos de acción social non poderán incrementarse, en termos globais, respecto aos de 2023. 4. No sector público poderanse realizar achegas a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivos sempre que non se supere o incremento global fixado neste apartado. 5. A masa salarial do persoal laboral poderá incrementarse na porcentaxe máxima prevista nos apartados 1 a 4 deste artigo, en termos de homoxeneidade para os dous períodos obxecto de comparación. 6. Sen prexuízo do disposto nos apartados 1 a 4 deste artigo, os gastos de acción social e a produtividade ou retribución variable do persoal laboral determinaranse en termos de homoxeneidade respecto ao número de efectivos. 7. Con efectos do 1 de xaneiro de 2024, as cantidades previstas no artigo 14, Capítulos I e II do Título III, artigos 31, 32.Un e Disposicións adicionais vixésima sexta, vixésima sétima e vixésima novena.Dous da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, incrementaranse nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo. Pola súa banda, as cantidades previstas no artigo 13 e os anexos IV e V da citada Lei 31/2022, do 23 de decembro, actualizadas conforme á disposición adicional terceira da Real Decreto-lei 8/2023, do 27 de decembro, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2024, nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo. As ditos contías incrementaranse coa parte da cota do Mecanismo de Equidade Interxeracional correspondente ao empregador aplicándose o previsto no artigo 127 bis e a disposición transitoria cuadraxésima terceira do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de outubro. 8. Este artigo ten carácter básico salvo o apartado 8 e dítase ao amparo dos artigos 149.1.13.ª e 156.1 da Constitución Española.</i>	Artigo 21.- Xornada de traballo a) Do persoal docente. A xornada laboral en cómputo anual, será de 1025 horas lectivas e 328 horas complementarias. Semanalmente as horas de traballo do persoal docente que preste os seus servizos no centro serán de 33 horas á semana. Das 33 horas 8 serán complementarias, e dentro delas haberá unha porcentaxe do 30% de horas libres para a preparación de clases, porcentaxe que será de cómputo mensual, non semanal. O resto será para gardas para cubrir posibles ausencias doutros/as docentes e outras actividades relacionadas coa docencia, como reunións, claustros, etc. A duración das sesións dedicadas a reunións ou claustros deberá ser adecuada e suficiente, e no caso de claustros nunca inferior a unha hora. O desempeño das horas complementarias poderá ser flexible, non axustadas ao horario xeral semanal, sempre por petición do traballador ou traballadora e con autorización da Dirección do centro. Nos contratos a tempo parcial gardarase a mesma proporción de horas complementarias, e a proporción da xornada calcularase en función destes horarios. A distribución destas horas será de luns a venres en xornada continua a non ser que as necesidades organizativas do centro esixan outra cousa. Xornada das categorías funcionais directivas: Quen desempeñe a categoría de director ou directora, reducirá en 8 horas o seu horario lectivo, que serán dedicadas a tarefas directivas. Ademais, o/a xefe/a de estudos reducirá en 5 horas o horario lectivo para desenvolver as mesmas funcións. No suposto de existir a categoría de secretario/a, ou outras que se creasen ou recoñecesen no futuro, terían unha redución de 3 horas. b) Do persoal non docente. O persoal non docente afectado por este convenio desenvolverá o seu traballo nun horario de 35 horas semanais, de luns a venres, en xornada continua, a non ser que as necesidades organizativas do centro esixan outra cousa. c) Adaptación de xornada en período estival. Durante o mes de xullo a xornada laboral será matinal. O persoal que non teña asignada atención ao público terá unha certa flexibilidade para o cumprimento do seu horario de xullo: poderá solicitar realizar algunha das xornadas en modalidade de teletraballo (cun máximo do 50%), ou solicitar non realizalas, xerando neste caso unha bolsa de horas que lle deberá á escola e que cumprirá ao logo do curso seguinte. O persoal administrativo poderá solicitar esta modalidade de teletraballo durante todo o curso, nas condicións estipuladas para o persoal do Consorcio ou do Concello da Coruña. Artigo 22.- Descanso semanal. Todo o persoal terá dereito a un descanso semanal continuado mínimo de 48 horas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EULEN, SA - Servizo de limpeza no centro de traballo de Navantia - Fene Código 15104771012024	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2027 (BOP nº 199, 15/10/2024) Artigo 3.-VIXENCIA, DURACIÓN E PRORROGA. O presente convenio entrará en vigor ao día seguinte da súa firma polas partes con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2024. Estará vixente ata o 31 de decembro de 2027, e prorrogarase de ano en ano, salvo que o convenio fose denunciado por calquera das partes asinantes. En calquera caso, a denuncia deberá ser efectuada con dous meses de antelación ao ano que termine a súa vixencia ou a de calquera das súas posibles prórrogas.	Artigo 21.- INCREMENTO SALARIAL. Páctanse os seguintes incrementos salariais para os diferentes anos de vixencia do convenio. - Ano 2025: +2,50% - Ano 2026: +2,50% - Ano 2027: +2,50% No caso de que a suma dos IPC reais entre os anos 2025 e 2027 fose superior á suma das porcentaxes anteriores, actualizarase a táboa salarial con ese diferencial a data 01 de xaneiro de 2028 A remuneración económica inicial para este ano 2024 compoñerase dos seguintes termos: a) Salario mensual. · Salario Base establecido para cada categoría no anexo 1. b) Complementos. · Plus de transporte.- Establécese un plus fixo de transporte segundo táboa anexa (91,91 euros 2024) · Plus de asistencia.- Establécese un plus de asistencia a cada traballador segundo táboa anexa (89,23 €) · Plus de complemento de posto.- Establécese para cada categoría un plus fixo de 102,33 euros mensuais en atención ás especiais características do posto de traballo, incluíndo toxicidade, penosidade e perigosidade. · Plus de rotación.- Establécese un plus de rotación de 53,06 euros ao mes. Este plus só se aboará a todas aquelas persoas que efectivamente realicen quendas rotativas de mañá e tarde. · Complemento de nocturnidade. Aboarase o devandito plus a razón de 20 euros noite. · Antigüidade.- Aboarase un complemento persoal de antigüidade fixado en trienios do 4% do salario base. Os pluses anteriormente referidos segundo anexo 1 veranse incrementados na mesma porcentaxe que o pactado no incremento salarial de cada ano. O importe de cada trienio comezará a devindicarse no mesmo mes en que se cumpra. c) Pagas extraordinarias.- Os días 15 de xullo e 15 decembro aboaranse integramente a cada traballador/a segundo categoría as cantidades recollidas en Salario Base, máis a antigüidade do módulo salarial pactado, máis o Plus de Asistencia que se verán incrementadas na mesma porcentaxe que o que corresponda a cada un dos anos de vixencia do presente convenio. En caso de coincidir en sábado ou festivo, aboarase o día anterior. d) Paga de produción.- O día 15 de outubro aboaranse integramente a cada traballador/a, segundo categoría as cantidades recollidas na táboa salarial, máis a antigüidade do módulo salarial pactado e o Plus de Asistencia que se verán incrementada na mesma porcentaxe que o acordado por cada un dos anos de vixencia do presente convenio. No caso de coincidir en sábado ou festivo, aboarase un día antes. e) Paga de beneficios.- Esta paga empezárase a cobrar á firma deste convenio con carácter retroactivo para o primeiro ano (2024) conforme se definiu no artigo 28, co obxectivo de en marzo do 2026 cobrala integramente e consolidala. O día 15 de marzo aboarase integramente a cada traballador/a segundo categoría as cantidades recollidas na táboa salarial, máis a antigüidade do módulo salarial pactado e o Plus de Asistencia, que se verán incrementada na mesma porcentaxe que o acordado para cada un dos anos de vixencia do presente convenio. f) Plus de xefe de equipo ou de responsabilidade.- Establecerase un plus de xefe de equipo ou responsabilidade de 80 euros mensuais, a percibir proporcionalmente polos días efectivamente desenvolto para aquelas persoas que o exerzan, sen exceder en ningún caso o salario da categoría de Encargado. Este plus será consolidado á persoa que exerza como tal durante polo menos un período de 12 meses de forma consecutiva. Este plus só se xerará para todos aqueles nomeamentos a partir da firma deste convenio.	Artigo 4.- XORNADA LABORAL. O cómputo de horas será de idéntica duración e repartición que teña o persoal de Navantia-Fene, a razón de 1675,35 horas en cómputo anual, segundo o disposto en convenio colectivo de Navantia-Fene (BOE 07-02-2019). Respectaranse os actuais horarios, establecidos anteriormente a este acordo para o conxunto do persoal. Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso retribuído durante a mesma de 20 minutos de duración

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
FCC MEDIO AMBIENTE, SAU - Persoal adscrito ao contrato de Xestión de Servizos Públicos de Recollida e Transporte de Resíduos Sólidos Urbanos e Punto Limpo do Concello de Padrón <i>Nota: Convenio rexistrado con código 15104721012024. Convenio anterior rexistrado con código 15100111012014</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2016 - 2027 (BOP nº 90, 09/05/2024) ART. 2.- DURACIÓN E VIXENCIA. 1. A duración do Convenio será de 12 anos, polo que estenderá a súa vixencia desde o 1 de xaneiro de 2016 ata o 31 de decembro de 2027. 2. Porén, seguirase aplicando ata o asinamento do novo Convenio que o substitúa, momento no que se estará ao que determine a lexislación vixente en materia de negociación colectiva. ART. 3.- DENUNCIA. O convenio quedará denunciado automaticamente o 31 de decembro de 2027. A parte empresarial comprométese a promover a negociación do novo convenio colectivo no primeiro cuadrimestre de 2028. En caso de non facelo, este convenio prorrogarase automaticamente aplicando o IPC real do ano anterior. DISPOSICIÓNS FINAIS Este Convenio substitúe integramente ao "Convenio colectivo de traballo dá empresa Inbisa, para ou centro de traballo dedicado a R.S.U. e recollida de residuos do Concello de Padrón" (BOP nº. 138 do 22 de xullo de 2014). En todo o non previsto no vixente Convenio estarase ao disposto no Convenio Xeral do Sector de Limpeza Pública, Viaria, Regas, Recollida, Tratamento e Eliminación de Resíduos, Limpeza e Conservación de Rede de sumidoiros, publicado no BOE do 30 de xullo do 2013, ao Estatuto dos Traballadores e demais lexislación laboral vixente.	Incremento salarial 2024 indicado na folla estatística: 7% ART. 8.- SALARIO BASE. O salario base do persoal afecto a este Convenio será o que para cada categoría se establece na táboa salarial anexa. O salario base devindicarase por mes natural. ART. 16.- REVISIÓNS SALARIAIS. As táboas salariais para 2016 a 2027 son as reflectidas no anexo deste convenio. DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA Con motivo da firma do Convenio colectivo a Empresa procederá ao abono dunha prima única de 420 euros brutos por traballador/a en proporción á xornada que viñesen prestando e que será aboada na nómina do mes da súa firma. DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA Establécese como condición suspensiva que os efectos económicos das táboas salariais correspondentes aos anos 2024 e seguintes, incluído o plus de produtividade tal como vén definido no art. 12 do Convenio, non serán aplicables ata que teña lugar a modificación contractual do actual contrato administrativo entre FCC MEDIO AMBIENTE e o Excmo. Concello de Padrón.	ART. 17.- XORNADA DE TRABALLO. 1.- Establécese unha xornada laboral anual de 1748 horas/ano (365-52 (domingos)- 26 (Vacacións) - 15 (festivos: incluíndo os dous locais e o de S. Martín de Porres) - 2 días de asuntos propios = 269 xornadas/ano; 269 xornadas/ano * 6,5h/xornada = 1748 horas/ ano) horas de traballo efectivo, que corresponden a unha xornada diaria de 6,5 horas (39 horas semanais), que inclúen os 20 minutos de bocadillo diarios, entendéndose tales como tempo de traballo. 2.- A xornada de traballo do servizo de recollida distribúese de luns a sábado. 3.- O persoal a tempo parcial terá prioridade para o acceso a tempo completo.
FEIRACO LÁCTEOS, SL Código 15100722012018	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 11, 17/01/2025) Artigo 3.º.-Ámbito temporal. As condicións deste convenio rexerán ata o 31 de decembro do 2026, entrando en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2024, con independencia da data da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. Artigo 4.º.-Denuncia. Chegado o seu vencemento, entenderase automaticamente denunciado. Unha vez denunciado, o convenio prorrogará os seus efectos ata a firma dun novo convenio, tendo en conta que as cláusulas de revisión salarial e incrementos salariais previstas no convenio non serán de aplicación durante a situación de prórroga ou ultra-actividade unha vez denunciado o Convenio. DISPOSICIÓN ÚLTIMA Nas materias non reguladas expresamente neste Convenio, estarase ao disposto no Convenio estatal para as industrias lácteas e os seus derivados.	Artigo 17.º.Incrementos e Revisión Salarial. As táboas salariais para o ano 2024, tendo en conta o incremento definido nos parágrafos seguintes e adaptación nas categorías que se regula no capítulo sexto, son as que se achegan como ANEXO I que supoñen un incremento do 2% sobre a táboa salarial definitiva do ano 2023. Este incremento terá efectos desde o 1 de xaneiro de 2024 e os atrasos aboaranse no prazo de dous meses desde a firma do presente Convenio. Para o ano 2025 o incremento será do 1,5% sobre as táboas definitivas do ano 2024. Para o ano 2026 o incremento será do 1% sobre as táboas definitivas do ano 2025. Para os anos 2024, 2025 e 2026, no caso de que o IPC real a final de ano supere as devanditas porcentaxes, aplicarase unha cláusula de revisión salarial que garante o IPC real de cada un destes anos. Os pluses que se pactan no presente convenio, terán o valor que se describe en cada un dos complementos para o ano 2024, un incremento do 1,5% para o ano 2025, e un incremento do 1% para o ano 2026, respecto ao importe do ano anterior (antigüidade, plus de nocturnidade, plus de perigosidade e toxicidade, prima de domingos e festivos traballados, prima de dispoñibilidade e gardas, Nadal/áninovo, plus de xornada especial, horas extraordinarias, e axudas de custo por gastos de desprazamento, por xantar, por almorzo e por aloxamento). Os efectos dos incrementos dos pluses para o ano 2024 serán desde o momento da sinatura, con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2024. Nas táboas salariais que se xuntan como ANEXO I, figuran os importes por estes conceptos que rexerán para o ano 2024. A cláusula de revisión salarial aplicarase sobre todos os conceptos económicos do Convenio, e aboaranse os atrasos resultantes entre o incremento inicial e o IPC real a final de cada ano.	Artigo 11.º.-Xornada de traballo. A xornada de traballo durante a vixencia deste convenio, con independencia de que sexa continuada ou partida, será de 1770 horas anuais, incluíndo os tres días de asuntos propios recollidos no artigo 14, letra h) do presente Convenio colectivo. No caso de producirse modificacións normativas na materia que melloraran o pactado no convenio, seguirase o disposto nas disposicións legais e aplicarase o regulado na materia de xornada laboral para os convenios durante a súa vixencia. A distribución da xornada de traballo realizarase en función das previsións das distintas cargas de traballo e previsión de demanda. O sábado será día laborable, pero se as circunstancias e condicións da tarefa o permite, a xornada será distribuída preferiblemente de luns a venres. Establecerase un calendario anual de actividade, antes de finalizar o ano. O dito calendario poderá ser revisado e modificado para facer fronte ás necesidades produtivas da demanda e do mercado. Se a dita modificación provocase cambios na organización das quendas de traballo de todos ou parte das seccións ou persoas traballadoras, a empresa comunicaráo cunha antelación mínima de 20 días naturais. Dentro do cómputo anual establecido a empresa disporá para a distribución irregular, de 120 horas anuais, que poderán ser distribuídas ao longo do ano cun preaviso mínimo de 5 días, a fin de adaptarse as necesidades da produción. Sempre que o permita o calendario laboral poderanse acumular as horas da dita distribución irregular en xornadas/quendas de 8 horas, fixando o descanso compensatorio correspondente noutro día alternativo. En xornadas continuas, establecerase un descanso de 15 minutos para o bocadillo, que será considerado como tempo efectivo de traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
FERROGLOBE INNOVATION, SL (Fábrica de Sabón - Arteixo) - [antes SILICIO FERROSOLAR, SL] Código 15004791012010	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 240, 13/12/2024) Artigo 1.3 - Vixencia e duración O Convenio, calquera que sexa a data de publicación no BOP, entrará en vigor con efectos do día 1 de xaneiro do 2023 e caducará o 31 de decembro do 2025. Transcorrido o período de vixencia seguirán aplicándose todas as súas cláusulas co mesmo alcance e contido con que foron pactadas ata tanto se aprobe e entre en vigor un novo Convenio. Artigo 1.4 - Forma e condicións de denuncia A denuncia do Convenio Colectivo poderá producirse por calquera das partes cunha antelación mínima dun mes á data da finalización da súa vixencia. En calquera caso, considerarase por ambas as partes denunciado en tempo e forma na data do seu vencemento. Ambas as partes estarán obrigadas a negociar baixo o principio da boa fe. No prazo máximo dun mes a partir da denuncia e comunicación procederase a constituír a comisión negociadora e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación.	Artigo 3.9 - Incrementos salariais As partes acordan que aos conceptos establecidos nas táboas salariais da empresa aplicaráselles os seguintes incrementos económicos: • Ano 2023: 3%, aplicable con efectos 1 de xaneiro de 2024 • Ano 2024: 3%, aplicable con efectos 1 de xaneiro de 2025 • Ano 2025: 2,25%, aplicable con efectos 1 de xaneiro de 2026 Os atrasos correspondentes ao incremento salarial pactado para o ano 2023 e aplicable con data de efecto 1 de xaneiro de 2024 calcularanse e aboaranse nun único pago, que se fará efectivo no recibo de salario correspondente ao mes seguinte á firma dos convenios colectivos de cada un dos centros de traballo/empresas. A cotización á Seguridade Social dese importe ratearase en función dos días de cotización do período de pagamento.	Artigo 2.1 - Xornada de traballo A xornada laboral que se aplicará durante os anos 2023, 2024 e 2025 será de 1752 horas, respectando, en todo caso, os períodos mínimos de descanso previstos pola Lei e unha xornada máxima de oito horas diarias. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo. Artigo 2.2 - Distribución irregular da xornada Co fin de facilitar un mellor aproveitamento da xornada e das instalacións, permitindo, entre outras, atender situacións de cargas de traballo descontinuas, paradas por avarías, mantemento, programado ou non programado ou prezos de enerxía, entre outras, acórdase adecuar a xornada de traballo, xa sexa prolongando ou reducindo a mesma, por xornadas completas, nos días que sexan laborables para cada réxime de traballo, ou traballando nos días de descanso. Estas modificacións de xornada deberán respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal legalmente previstos. De acordo co anterior, a Empresa poderá distribuír de maneira irregular ao longo do ano un máximo de 40 horas a traballar ou descansar. A dita distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na lei e a persoa traballadora deberá coñecer, cun preaviso mínimo de sete días, o día e a hora da prestación de traballo resultante daquela. A compensación das diferenzas, por exceso ou por defecto, entre a xornada realizada e a duración máxima da xornada ordinaria de traballo derivadas da distribución irregular da xornada deberán quedar compensadas no prazo máximo de 3 meses do seguinte ano ao da activación ou desactivación de xornadas. As xornadas utilizadas ata o límite da xornada máxima legal en cómputo anual prevista no Estatuto dos Traballadores terá a consideración de xornada ordinaria de traballo. En consecuencia, estas xornadas non terán a consideración de horas extraordinarias, nin se retribúen cando se traballan, nin se descontan cando se descansan. A cada xornada traballada de máis corresponderalle un descanso dunha xornada e viceversa. Si se retribuíran os pluses que leven asociados as horas traballadas de máis por activación. Cando se deixe de traballar aboaranse os pluses que se devindicaron no momento da desactivación, sen prexuízo de non duplicar o pago deses pluses coa recuperación das devanditas xornadas. O saldo individual de xornada por exceso ou por defecto concretarase dentro do último mes do ano natural (decembro) e os saldos por defecto e por exceso poderán compensarse ata finalizar o primeiro trimestre do ano seguinte. Os saldos por exceso non terán en ningún caso a consideración de horas extraordinarias senón de xornada suplementaria ata o límite da xornada máxima legal en cómputo anual prevista no Estatuto dos Traballadores. Artigo 2.3 - Calendario laboral Os calendarios correspondentes consultaranse coa representación social dentro do último mes do ano anterior e serán publicados con data límite do 15 de decembro (ou o día posterior hábil). A excepción de para o persoal do Equipo de Disposibilidade, que ten unha distribución do tempo de traballo diferente ao resto, a Empresa poderá modificar os calendarios que se establezan no principio do ano, cun máximo de dous cambios adicionais (un por semestre) dentro do ano e en función das súas necesidades. No número de cambios non se contabilizarán aqueles que estean motivados por causas de forza maior, avarías ou necesidades de mantemento de suficiente envergadura das instalacións que xustifiquen o devandito cambio. Os calendarios que se establezan deberán manterse un mínimo dun mes. Respectarase a regulación de preaviso legal para os efectos de vacacións anuais. As modificacións de calendario comunicaranse á representación social e ás persoas traballadoras afectadas cun mínimo de sete días de antelación. Se por circunstancias extraordinarias houbese necesidade de realizar outras modificacións de calendario non previstas anteriormente, negociariase coa representación social. Independentemente das festas establecidas no Calendario Oficial, todo o Persoal poderá gozar os días sobrantes do cómputo anual durante o ano, sempre que avise con suficiente antelación e previo acordo co seu Servizo e o Departamento de Persoal. Igualmente, a aceptación por parte da empresa da proposta de desfrute dos días sobrantes estará condicionada á non coincidencia no período de desfrute con outras persoas traballadoras do mesmo equipo de traballo e, á existencia de persoas traballadoras dispoñibles no Equipo de Disposibilidade. Dous dos días sobrantes desfrutaranse o 24 e 31 de decembro, salvo que as ditas datas coincidan en sábado, domingo ou Festivo, ou coa parada dos Fornos, xa que en tales casos non se traballaría e sería innecesaria a súa recuperación. O persoal de quenda acondicionará o desfrute dos días sobrantes de acordo co seu calendario laboral anual. Artigo 2.7 - Tempo de bocadillo do persoal de Quenda O persoal de quenda dispoñerá de 20 minutos para tomar o bocadillo e considerase tempo efectivo de traballo. O devandito persoal tomará o bocadillo de forma graduada para que o funcionamento dos fornos estea convenientemente atendido.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GALICIA EDITORIAL, SL Código 15100522012016	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 (BOP nº 168, 02/09/2024) Artigo 5.- Ámbito Temporal: Vixencia e Denuncia. O presente convenio terá unha duración dun (1) ano, entrando en vigor o 01/01/2024 e finalizando o 31/12/2024. O Convenio Colectivo poderá ser denunciado por calquera das partes antes do 15 de decembro de 2024. 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 producida a denuncia, manterá a súa vixencia o contido íntegro do presente Convenio Colectivo ata a firma dun novo.	No Artigo 29.- Salario. indica: 1. Estarase en canto á súa definición, ao establecido no artigo 26 do Estatuto dos Traballadores. 2. Todos os importes consignados neste Convenio consideraranse brutos, debéndose practicar sobre eles as retencións legais que procedan por razóns fiscais, de Seguridade Social, ordes xudiciais ou administrativas de retención ou embargo ou calquera outro imperativo legal. 3. A Empresa pagará pola prestación de igual traballo o mesmo salario en todos os seus conceptos, sen discriminación ningunha por razón de sexo. 4.- Retribución Flexible.- O persoal poderán acceder a converter parte do seu salario en retribución flexible: seguro médico, cheque gardería, transporte ou calquera outro produto susceptible de considerarse rendas en especie e, por tanto, poidan de ser incluídos nun programa de retribución flexible. Incremento salarial: Sobre o salario base de táboas, con efectos do 1 de xaneiro de 2024 aplicárase un incremento do 3%. Para o salario base correspondente ao persoal de primeiro ano do Grupo V, aplicárase o incremento necesario para alcanzar, en cómputo anual, o importe do salario mínimo interprofesional vixente en 2024. Distribución Salarial: ...	Artigo 44.- Xornada Laboral. A duración da xornada laboral será de 36 horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual. A modo orientador tómasse como referencia de xornada anual, a equivalente a 1626 horas anuais de traballo efectivo para o persoal de GALICIA EDITORIAL, SL Acórdase así mesmo que a porcentaxe máxima de xornada irregular non sexa superior ao 10%, de acordo co previsto no Estatuto dos Traballadores. É obrigatorio utilizar os sistemas de control de accesos para rexistrar as entradas e saídas ao traballo. Será sancionable a non utilización dos mesmos. Os sistemas de traballo son os seguintes: 1.- PRODUCCIÓN NOITE: - A duración da xornada diaria de domingo a martes será de 6 horas, 6h20' os mércores e 6h30' horas xoves, venres e sábados. Para a quenda de produción de noite, redúcese en 18 horas anuais a bolsa horaria, ampliando en 30 minutos a xornada dos mércores e xoves. - Dos cuadrantes co sistema de libranza -(7+2)- resulta unha xornada anual, a título orientador, equivalente a 1534 horas, polo que se necesita axustar a diferenza de horas de defecto, ata alcanzar as 1626 horas establecidas por convenio. Para compensar esta diferenza utilízase a paga de facturación valorada no seu momento, en 60 horas. As horas restantes ata completar a xornada asignada a cada traballador ou a cada traballadora pasan a engrosar unha bolsa de horas para compensar os posibles excesos de xornada. A compensación "contra" esa bolsa de horas realízase en función do carácter das horas: seguindo un criterio de 1 por 1 respecto ás horas ordinarias; 1,2 por 1 respecto ás realizadas en domingo e 1,4 por 1 respecto ás realizadas en festivos. A efectos deste cómputo, os excesos redondeanse de 15 en 15 minutos. - Os días de libranza que resultan cos cuadrantes mencionados anteriormente serán, como mínimo, de 72 xornadas. 2.- MANTEMENTO E LIMPEZA DE ROTATIVA - O persoal adscrito a esta Área, realizará a súa xornada diaria, en quenda de mañá, de luns a venres será de 6 horas e 25 minutos e 6 horas as gardas de sábado, domingo e festivos. - Os equipos de garda formaranse con 3 ou 4 traballadores ou traballadoras a criterio do Xefe/a de Mantemento. - Dos cuadrantes co sistema de libranza 5+2 resulta unha xornada anual equivalente a 1566 horas, polo que se necesita axustar a diferenza de horas ata alcanzar as 1626 horas do convenio. Para compensar esta diferenza utilízase a paga de facturación valorada no seu momento en 60 horas. - Os días de libranza que resultan cos cuadrantes mencionados anteriormente constan, como mínimo, de 72 días. 3.- SERVIZOS XERAIS (MANTEMENTO DE INSTALACIÓNS) - Establécense tres quendas de traballo de mañá, tarde, noite de 6:00 horas. - Fíxase unha libranza de 3 días en cada período de 14, que non serán necesariamente días consecutivos. Este sistema de traballo supón unha xornada anual inferior á establecida que dependendo da quenda en que figure asignado o traballador ou a traballadora. Para compensar esta diferenza utilízase a paga de facturación valorada no seu momento en 60 horas. As horas restantes pasan a engrosar unha bolsa de horas destinada a compensar os posibles excesos de xornada. A cancelación "contra" esa bolsa de horas realízase en función do carácter das horas para cancelar: seguindo un criterio de 1 por 1 respecto ás horas ordinarias; 1,2 por 1 respecto ás realizadas en domingo e 1,4 por 1 respecto ás realizadas en festivos. A efectos deste cómputo, os excesos redondeanse de 15 en 15 minutos. - Os días de libranza que resultan cos cuadrantes mencionados anteriormente constan, como mínimo, de 72 días. Anualmente axustaranse as bolsas de horas, sen que en ningún caso poida considerarse como condición máis beneficiosa a efectos de consolidación, calquera xornada anual inferior a 1626 horas de traballo. Artigo 44 bis.- Libranza adicional. O persoal que non realiza a súa xornada habitual exclusivamente de luns a venres, en atención ao seu particular ciclo de traballo e descanso, terá dereito a un día de descanso adicional por trimestre natural sempre que prestase servizos efectivos durante todos os días indicados como de traballo no seu calendario laboral (para estes efectos, considerarase que hai prestación de servizos tamén cando se desfrute dun permiso retribuído). Este día non será acumulable a vacacións. As ausencias que se produzan "a cabalo" entre dous trimestres naturais, sempre que teñan unha duración non superior a sete días, aplicaranse unicamente ao trimestre no que se orixinaron. Artigo 45.- Beneficio de peche. Os departamentos e áreas que teñan recoñecida a posibilidade de adiantar, a criterio do/a responsable, a hora de termo da súa xornada laboral diaria por finalización anticipada da produción, poderán adiantar a hora de saída do traballo por aplicación do denominado "beneficio de peche", sempre que non sexa necesario realizar traballos de impresión ou peche de produtos que non poidan ser realizados pola quenda de tarde antes da data de entrega comprometida co cliente, ou que non se poidan completar dentro da xornada da quenda de tarde para que os traballos da devandita quenda finalicen sen poñer en risco o comezo da tirada da quenda de noite. Se pola contra fose necesario prolongar a xornada, os excesos que se produzan compensaranse coa bolsa de horas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
Grupo de empresas J.J. CHICOLINO Código 15004643012009	Convenio colectivo	CONVENIO 2018 - 2020 no BOP nº 103, 01/06/2018 Modificación do convenio no BOP nº 248, 31/12/2018 Modificación do convenio no BOP nº 171, 10/09/2019 PRÓRROGA ata 31/12/2024 e modificación do convenio no BOP nº 102, 07/07/2020 PRÓRROGA ata 31/12/2026 e modificación do convenio no BOP nº 10, 12/01/2024 Modificación do convenio publicada no BOP nº 26, 07/02/2025 Na acta de acordo da Prórroga ata 31/12/2026 e modificación do convenio publicada no BOP nº 10, 12/01/2024 indica: En consecuencia, modifícanse os seguintes artigos do Convenio Colectivo: 1.- Modificar o texto do artigo 3 do Convenio Colectivo do Grupo de Empresas Chicolino (Código de Convenio 15004643012009), que quedará redactado da seguinte forma: Artigo 3º.-Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2018 O presente convenio terá vixencia ata o día 31 de decembro de 2026. <i>Na acta de acordo da Prórroga ata 31/12/2024 e modificación do convenio publicada no BOP nº 102, 07/07/2020 indican:</i> <i>Tras o pertinente debate, as partes acordan:</i> <i>1. Modificar o texto do artigo 3 do Convenio Colectivo do Grupo de Empresas Chicolino (Código de Convenio 15004643012009), que quedará redactado da seguinte forma:</i> <i>Artigo 3º.-Ámbito temporal.</i> <i>O presente convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2018</i> <i>O presente convenio terá vixencia ata o día 31 de decembro de 2024.</i> Artigo 4.º.-Denuncia. Este convenio colectivo enténdese automaticamente denunciado á finalización do mesmo, comprometéndose ambas as partes para iniciar a negociación do novo convenio un mes antes da súa finalización.	Na acta de acordo da Prórroga ata 31/12/2026 e modificación do convenio publicada no BOP nº 10, 12/01/2024 indica: En consecuencia, modifícanse os seguintes artigos do Convenio Colectivo: 2.- Modificar o texto do artigo 9 do Convenio, que quedará redactado na seguinte forma: Artigo 9º.-Retribución. A táboa salarial para o ano 2018 é a que se fixa no Anexo I O incremento nos conceptos de salario base, antigüidade, e complemento de nocturnidade para o ano 2019 será dun 2% O incremento nos conceptos de salario base, antigüidade, e complemento de nocturnidade para o ano 2020 será dun 2% O incremento nos conceptos de salario base, antigüidade, e complemento de nocturnidade para o ano 2021 será dun 3% O incremento nos conceptos de salario base, antigüidade, e complemento de nocturnidade para o ano 2022 será dun 2%. A táboa salarial para o ano 2023 será a seguinte: ... O incremento nos conceptos de salario base, antigüidade, e complemento de nocturnidade para o ano 2024 será dun 2%. O incremento nos conceptos de salario base, antigüidade, e complemento de nocturnidade para o ano 2025 será dun 2,5%. O incremento nos conceptos de salario base, antigüidade, e complemento de nocturnidade para o ano 2026 será dun 3,5%. A partir do ano 2024 todos os salarios serán consignados por mensualidades. No caso de que o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) establecido polo INE rexistrase ao 31 de decembro de 2018 unha variación respecto á porcentaxe de incremento inicialmente pactado para o devandito ano, efectuarase unha revisión salarial tan pronto se constate oficialmente a dita circunstancia na variación sobre a indicada cifra. O incremento de salarios que no seu caso proceda efectuarse con efectos do mes do ano en que o IPC acumulado mensual supere a cifra de incremento inicialmente pactada para o ano 2018 servindo por conseguinte, como base de cálculo para o incremento salarial do ano 2019. No suposto de que o IPC real resultase inferior en relación coa porcentaxe de incremento inicialmente pactado para 2018 non procederá a devolución dos salarios, pero si afectará esta circunstancia a efectos do cálculo do incremento salarial correspondente ao ano 2019. Idéntica fórmula aplicarase para os seguintes anos de aplicación do Convenio ...	Na acta de acordo da Prórroga ata 31/12/2026 e modificación do convenio publicada no BOP nº 10, 12/01/2024 indica: En consecuencia, modifícanse os seguintes artigos do Convenio Colectivo: 3.- Modificar o texto do artigo 11 do Convenio, que quedará redactado na seguinte forma: Artigo 11º.-Xornada laboral. Establécese unha xornada de 1767 horas anuais en cómputo de 40 horas semanais. No ano 2025 a xornada laboral será de 1763 horas anuais. No ano 2026 e seguintes a xornada laboral será de 1759 horas anuais A dita xornada distribuirase de luns a venres. Establécese un descanso de 15 minutos dentro da xornada laboral, cando a mesma se realice en xornada continua. 4.- Modificar o texto do artigo 12 do Convenio, que quedará redactado na seguinte forma: Artigo 12º.-Vacacións. Os traballadores/as afectados polo presente convenio gozarán cada un de 22 días laborables de vacacións a partir do ano 2024

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
INDUSTRIAS DEL TABLERO, SA - INTASA - Código 15002862011991	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 230, 28/11/2024) Artigo 4. ÁMBITO TEMPORAL. O presente convenio entrará en vigor o día da súa firma prolongando os seus efectos ata o 31 de decembro de 2026, ambos inclusive. Con carácter xeral, os efectos económicos retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2024, salvo para os conceptos que no articulado especificamente se establezan para un período diferente e só para as persoas traballadoras que, na data da firma do presente acordo, estivesen de alta no centro de traballo. Finalizada a vixencia do Convenio e mentres non se produza a firma dun novo acordo entre as partes, seguirase aplicando non obstante o mesmo, tanto no seu contido normativo como obrigacional, ata que se pacte un novo Convenio Colectivo que o substitúa. Artigo 6. PROCEDEMENTO DE DENUNCIA PARA REVISIÓN DO CONVENIO. O presente Convenio quedará denunciado automaticamente á finalización da súa vixencia, comprometéndose as partes asinantes ao comezo do proceso negociador do novo convenio dentro do primeiro mes do ano seguinte ao seu vencemento. Constituída a mesa negociadora, establecerase o calendario de negociación no prazo máximo de 15 días.	Artigo 27. INCREMENTO SALARIAL. Os importes de todos os conceptos salariais que se recollen neste Convenio veranse incrementados nas seguintes porcentaxes para cada ano de vixencia cun máximo do 4,5% Ano 2024. Ipc ano anterior + 0,75%, isto é 3,85%. Ano 2025. Ipc ano anterior + 0,75% Ano 2026. Ipc ano anterior + 0,75% Adicionalmente, para cada ano de Convenio, establécese a seguinte porcentaxe de incremento salarial vinculado ao volume de produción anual (metros3 saída prensa): - 100.000-125.000..... +0,25% (**) - 125.000-150.000..... +0,75% - +150.000..... +1,25% (**) este primeiro tramo unicamente se activará para o ano 2024. Para o ano 2024, a Comisión negociadora do Convenio acordará as táboas salariais, pluses e demais conceptos económicos, unha vez coñecido o nivel de produción alcanzado. As ditas cantidades servirán de base para o cálculo do ano seguinte. Así mesmo, a Comisión negociadora do Convenio acordará para os anos 2025 e 2026 as táboas salariais, pluses e demais conceptos económicos, unha vez coñecido o Ipc que serve de referencia, así como o volume de produción alcanzado. As ditas cantidades servirán de base para o cálculo do ano seguinte. Os importes recollidos no art. 25 así como nos Anexos I e II, establécense como importes mínimos.	Artigo 18. XORNADA DE TRABALLO. A duración da xornada ordinaria de traballo en INTASA é de 1750 horas anuais de traballo efectivo. Os distintos calendarios laborais fínanse consuntamente entre a Dirección e o Comité de Empresa, de acordo co establecido neste artigo. Rexistro de Xornada -Garantirase o rexistro 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 existente. -O rexistro de xornada realizárase, salvo posterior acordo, cun sistema dixital que garanta a fiabilidade e invariabilidade dos datos e reflicta, como mínimo, cada día de prestación de servizos. -O rexistro de xornada quedará reflectido no Portal do Empregado sendo este o medio establecido para organizar e documentar o devandito rexistro de xornada. -O rexistro de xornada efectúado conservárase durante catro anos. -O rexistro de xornada estará, necesariamente, ao dispor das persoas traballadoras, dos seus representantes legais e da Inspección de Traballo e Seguridade Social. A xornada de traballo ten as seguintes modalidades: 1. XORNADA PARTIDA. 2. XORNADA A QUENDAS. 1. XORNADA PARTIDA. Esta xornada efectuarase de luns a venres realizando 8 horas diarias de traballo efectivo de media en cómputo anual. O horario xeral deste tipo de xornada será: Personal vinculado a Produción e/ou Mantemento: Horario xeral de luns a venres: 08:00-13:30 / 14:30-17:00 Venres: 07:00-15:00 Personal administrativo: Horario xeral de luns a venres: 8:00-13:30 / 14:30-17:00 (con 1 hora de flexibilidade de entrada e saída) Venres: 07:00-15:00 (cunha hora de flexibilidade de entrada e saída) O persoal de Operacións rexistrará por un calendario de gardas específico, que cubra o horario xeral de xornada partida de luns a venres ata as 18:00 horas, ao obxecto de dar o servizo adecuado, á vez que as persoas traballadoras do devandito Dpto. poidan desfrutar, na medida do posible, deste réxime de xornada. O devandito auste de xornada poderá fixarse ou non no calendario laboral, permitindo así unha maior compatibilidade entre o dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral das persoas traballadoras e a mellora da produtividade na empresa. A este respecto, como regra xeral, o devandito auste poderá anexionarse ao período de vacacións pactado. Por razóns organizativas e de produción poderá acordarse, previa consulta a representación legal das persoas traballadoras, outro horario distinto aos descritos, respectando, en calquera caso, a xornada máxima anual establecida. Xornada Intensiva O persoal adscrito a este tipo de xornada, realizará Xornada Intensiva desde o luns máis próximo ao un de xuño e por un período ininterrompido de catorce semanas (incluídas, no seu caso, as vacacións) a razón de seis horas e media diarias de traballo efectivo, co horario de 08:00-14:30. Están adscritos a este tipo de xornada os departamentos de: -Administración. -Sistemas. -Recepción. Operación, coa particularidade de que este departamento terá un específico calendario de gardas que cubra o horario de xornada partida. Taller Eléctrico, Taller Mecánico, Almacén de Repostos, que interromperán a xornada intensiva, quince días antes da data da parada de fábrica, se a houbese, renovándose, pasada unha semana da posta en marcha, e ata cumprir as 14 semanas preceptivas, sen exceder, en ningún caso, o 30 de setembro, data na cal, de non lograrse o total desfrute da xornada intensiva, este considerárase como alcanzado. O descanso de quince minutos preceptivo para a xornada intensiva, non se considera traballo efectivo, en consecuencia, o horario fixado enténdese ampliado en quince minutos, adelantando a hora de entrada ás 07:45 para que resulte unha xornada de seis horas e media de traballo efectivo. A persoa que, por pertencer a unha sección, a cal, desenvolvendo a súa xornada en réxime de xornada partida, non fuese xornada intensiva, terá dereito a dous días de permiso retribuído ao ano se, o devandito traballador ou traballadora, traballase efectivamente en xornada partida, durante todo o período de xornada intensiva. Támén terá dereito a dous días de permiso retribuído a persoa que, pertencendo a calquera dos réximes de quenda, pase a traballar efectivamente en réxime de xornada partida, por necesidade da Empresa, ao longo de todo o período de xornada intensiva (as vacacións serán consideradas, única e exclusivamente para estes efectos, coma se de traballo efectivo se tratase). Se o período de traballo ao que agora se cambia non abarcará a totalidade do da xornada intensiva, o tempo (fóros días) de compensación será proporcional ao tempo efectivo prestado no novo horario, (sen ter en conta agora as vacacións, como traballo efectivo), a razón de 2/9 de día por cada semana de traballo efectivo en xornada partida. 2. XORNADA A QUENDAS. Esta xornada ten as seguintes variantes, sen prexuízo doutras que a Empresa puidese establecer, segundo o procedemento legal correspondente. 2.1 DÚAS QUENDAS CON DÚAS DE PERSONAL. 27/2P. A súa xornada será de luns a venres a razón de 7h45m de traballo efectivo, traballando pola mañá aqueles sábados que fosen necesarios para o cómputo bimensual de 80 horas de traballo efectivo. 2.2 DÚAS QUENDAS CON TRES DE PERSONAL. 27/3P. A súa xornada será de 112 horas efectivas por períodos de tres semanas a razón de 7h45m de traballo efectivo, destinándose o resto ata as 120 horas correspondentes a conta da compensación dos 14 festivos anuais legais traballados. No calendario de 27/3P inclúense, ademais dos descansos semanais correspondentes, o descanso diario equivalente, compensatorio e correspondente a cada un dos 14 festivos legais anuais. 2.3 TRES QUENDAS CON TRES DE PERSONAL. 37/3P. A súa xornada será de 40 horas semanais de traballo efectivo, de luns a venres a razón de 7h45m de traballo efectivo, xunto coa mañá do sábado ata completar o cómputo de 120 horas trimesanais de traballo efectivo. 2.4 TRES QUENDAS CON NOVE DE PERSONAL. 37/9P. Este sistema garante o proceso continuado da produción durante o ano. A xornada diaria é de 7h45m de traballo efectivo. No calendario de 37/9P inclúense, ademais dos descansos semanais correspondentes, o descanso diario equivalente, compensatorio e correspondente a cada un dos 14 festivos legais anuais. Os días de traballo consecutivo non excederán de sete, sucedéndose os descansos de cada período de traballo coa alternancia 3-2 (3 días de traballo- 3 días de descanso, 6 días de traballo -2 días de descanso) ou 3-1 (3 días de traballo- 1 día de descanso). Este calendario unicamente interromperase para a goce dos vacacións. O calendario de quendas deste réxime dispoñerá unha media de 224 días de traballo. 2.5 TRES QUENDAS CON CINCO DE PERSONAL. 37/5P. Este sistema garante un proceso de traballo continuado durante o ano. Os días de traballo consecutivo non excederán de sete, sucedéndose os descansos de cada período de traballo coa alternancia 7-2, 7-2, 7-2 (7 traballo- 2 descanso, 7 traballo- 2 descanso, 7 traballo- 10 descanso), destes grupos de 10, traballaranse os días necesarios para alcanzar a hora anual de traballo efectivo establecida no primeiro parágrafo do presente artigo e garantindo a optimización do sistema. Con todo, as partes poidarán acordar outro calendario distinto para este sistema 37/5P. A xornada diaria é de 7h45m de traballo efectivo. No calendario de 37/5P inclúense, ademais dos descansos semanais correspondentes, o descanso diario equivalente, compensatorio e correspondente a cada un dos 14 festivos legais anuais, así como tamén se inclúen os 30 días de vacacións anuais preceptivas, os cales virán fixados especificamente. O calendario de quendas deste réxime dispoñerá unha media de 223 días de traballo. A aplicación desta redución operará sobre os días chamados de X (disposición de fábrica). OUTRAS CONDICIÓN PARA A XORNADA A QUENDAS. Todas as persoas traballadoras en réxime de quenda 27/2P, 27/3P, 37/3P, 37/4P, 37/5P e 37/5P, gozarán de quince minutos de descanso en cada xornada, non computables dentro da súa respectiva xornada de traballo efectivo, e sen que iso implique trastorno ningún no réxime de fabricación. Cando por motivos de necesidade, non puidesen desfrutar o devandito período, este será retribuído como exceso de xornada. Os períodos de quince minutos antes mencionados, non significan traballo efectivo; estes descansos de bocadillo desfrutaranse da seguinte forma: Quenda de mañá: entre as 09:00 e as 11:00 horas Quenda de tarde: entre as 17:00 e as 19:00 horas. Quenda de noite: entre as 01:00 e as 03:00 horas. As persoas que, polo seu calendario de quendas, traballen efectivamente a noite do 24 ou 31 de decembro, terán dereito a dous días de permiso retribuído no calendario do ano seguinte. Así mesmo, aquelas persoas que, polo seu calendario de quendas, traballen efectivamente a mañá ou a tarde do 25 de decembro ou do 1 de xaneiro, terán dereito a un día de permiso retribuído no mesmo calendario. Estes días serán solicitados individualmente de entre os días de disposición de fábrica (X) ou de parada de fábrica, cunha antelación mínima dun mes. As persoas a quenda, sempre que desenvolpan o mesmo posto de traballo, poderán permitir a súa horario con outra compañía, previníndolo á Empresa, cunha antelación mínima de catro días. Se obtíraa imposibilidade, a xuízo da Empresa, para que tal permita se producir, aquela desautorizará razadamente, comunicándoo ás persoas interesadas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
JOFRA, SA - Limpeza industrial da central térmica de Endesa - As Pontes Código 15004082012004	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2025 (BOP nº 55, 18/03/2024) ARTIGO 3.- ÁMBITO TEMPORAL O Convenio terá unha vixencia desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2025. Quedará automaticamente denunciado a partir do día 1 de novembro de 2025. Será prorrogado en todo o seu contido en tanto non se logre un acordo expreso nas novas negociacións. CLÁUSULA ADICIONAL PRIMEIRA Para o non previsto no presente Convenio estarase ao disposto no Convenio Colectivo de "LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS" da Coruña e no I Convenio Sectorial de Limpeza de Edificios e Locais. CLÁUSULA ADICIONAL TERCEIRA No suposto de negociarse e que se chegue a asinar un Convenio Colectivo das Empresas Auxiliares de ENDESA-AS PONTES, no que participe na Comisión Negociadora a parte empresarial de JOFRASA, producirase a adhesión ao mesmo, sempre que así o decida a asemblea de traballadores/as deste Centro de Traballo, respectándose as condicións máis beneficiosas que a xuízo dos/as traballadores/as existan no actual Convenio.	ARTIGO 41.- INCREMENTO SALARIAL O incremento salarial para cada un dos dous anos de vixencia é o seguinte: - Ano 2024: 5 % en todos os conceptos económicos. - Ano 2025: 4,3 % en todos os conceptos económicos. Este incremento salarial terá efectos desde o 1 de xaneiro dos respectivos anos de vixencia do convenio. CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA Os atrasos que se deriven da aplicación do presente Convenio desde o 1 de xaneiro de 2024 serán aboados na nómina do mes no que se asine o convenio colectivo, procedéndose tamén nesa mesma nómina a actualizar as retribucións nas contías pactadas para o 2024, todo iso con independencia da data de publicación do convenio colectivo. A actualización das retribucións acordadas para o ano 2025, realizarase desde a nómina de xaneiro dese ano.	ARTIGO 7.- XORNADA LABORAL A xornada laboral será de 38 horas semanais de traballo efectivo , distribuídas do seguinte xeito: - XORNADA CONTINUADA: Luns a mércores de 7:00 a 15:00 horas. Xoves e venres de 7:00 a 14:00 horas. - XORNADA PARTIDA: Luns a mércores de 8:30 a 13:15 e de 14:45 a 18:00 horas. Xoves e venres de 8:30 a 13:15 e 14:45 a 17:00 horas. O persoal en xornada partida pasará a xornada continuada durante o período de 15 de xuño a 14 de setembro. O persoal a xornada continuada disporá de 20 minutos de descanso para bocadillo que terá a consideración de tempo traballado. Os traballadores/as afectados polo presente Convenio, disporán de 15 minutos á saída do traballo para asearse. Se durante a vixencia deste Convenio se reducise a xornada semanal de ENDESA (As Pontes), e sempre que esta non sexa inferior a 37 horas semanais, adaptariase a xornada en base a tal redución. ARTIGO 8.- RETÉN DE GARDA Os sábados, domingos e festivos haberá un retén de persoal de garda, nomeado pola empresa, caso de non existir voluntarios/as suficientes, con horario de 7:00 a 13:00 horas e descanso en luns e martes. Por cada sábado, domingo ou festivo traballado percibirán unha prima segundo táboa salarial anexa, aínda que poderán optar por percibir a prima e dous días de descanso ou só tres días de descanso. O terceiro día de descanso cobrarse da mesma forma que un dos outros dous.
MONTAXES ELÉCTRICOS NOROESTE, SL Código 15100772012019	Revisión Salarial	CONVENIO 01/08/2018 - 31/07/2019 (BOP nº 17, 24/01/2019) Táboas salariais 2022 e 2023 publicadas no BOP nº 1, 02/01/2023 Táboas salariais 2024 (a partir do 1 de abril) e 2025 publicadas no BOP nº 74, 16/04/2024 Artigo 3.-Ámbito temporal. O convenio entrará en vigor para todos os efectos o día 01/08/2018 e a súa duración será ata o 31/07/2019. Este convenio entenderase tacitamente prorrogado, de ano en ano, se non houbese denuncia dunha das partes con antelación dun mes como mínimo ás datas de expiración do convenio ou de calquera das súas prórrogas. A dita denuncia notificárase ao mesmo tempo á outra parte. DEREITO SUPLETORIO No non previsto no presente Convenio Colectivo estarase ao disposto no II Convenio Colectivo Estatal da industria, a tecnoloxía, e os servizos do sector do metal publicado no BOE n.º 145 o 19 de xuño de 2017 e ao Convenio Colectivo do sector da industria siderometalúrxica da Coruña, 2015-2019, publicado no BOP n.º 231, do 5 de decembro de 2017. E subsidiariamente ao establecido no Estatuto dos Traballadores e na demais lexislación concordante vixente.	Na acta de acordo das Táboas salariais 2024 (a partir do 1 de abril) e 2025 indican: ACORDOS: Primeiro: Que, co propósito de adaptar as táboas salariais da empresa ao convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, ambas as partes consideran aprobar o texto da presente Acta en toda a súa integridade, no que se detallan as táboas salariais para os anos 2024, a partir de abril, e 2025.	Nota: Na publicación do BOP nº 74, 16/04/2024 só recollen as táboas salariais. Na folla estatística só indican a xornada semanal. O convenio da industria siderometalúrxica da Coruña indica respecto da xornada: As persoas traballadoras afectadas por este convenio terán, ata tanto se modifique legalmente, unha xornada laboral máxima anual de 1760 horas de traballo efectivo para os anos 2020, 2021 e 2022. A xornada máxima anual para 2023, 2024 e 2025 será de 1752 horas. (art.28) Na acta de acordo das Táboas salariais 2024 (a partir do 1 de abril) e 2025 indican: ACORDOS: Primeiro: Que, co propósito de adaptar as táboas salariais da empresa ao convenio colectivo do sector da industria siderometalúrxica da provincia da Coruña, ambas as partes consideran aprobar o texto da presente Acta en toda a súa integridade, no que se detallan as táboas salariais para os anos 2024, a partir de abril, e 2025. Artigo 6.-Xornada laboral. A xornada de traballo será de 1760 horas anuais de traballo efectivo, a razón de 8 horas diarias de luns a venres, de forma habitual, e en todo caso, de 40 horas en cómputo semanal.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
REMOLCADORES FERROLANOS, SA (REFESA) - Persoal de flota - Código 15003230011996	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2025 (BOP nº 39, 23/02/2024)	48 Revisión salarial 48.1 Tanto os conceptos salariais, como a axuda escolar e o premio de natalidade pactados neste convenio sufrirán unha variación anual durante a súa vixencia, de acordo coa seguinte táboa: 2023 2,5% 2024 2,0% 2025 2,0% 48.2 A ano vencido e no mes de xaneiro, cando o número total de manobras realizadas no Porto e Ría de Ferrol no ano precedente exceda de 1275 servizos, aboarse a cada tripulante unha prima non consolidable de acordo coa seguinte desagregación e en base ao seu salario bruto anual: De 1275 a 1325 o 0,5% De 1326 a 1375 o 0,70% De 1376 a 1425 o 1,00% De 1426 e 1575 o 1,25% Máis de 1576 o 2,00% 48.3 Os gastos normais de viaxe que ocasionen os traballadores/as desde o centro de traballo á súa residencia, excepto os de permisos, licenzas e excedencias serán a cargo da empresa. 48.4 Non serán considerados como gastos de viaxe os que se deriven do traslado do traballador/a desde a súa residencia ao porto base do remolcador.	17 Xornada de traballo, vacacións e descansos 17.1 Dadas as especiais características, natureza do traballo a desenvolver, e de conformidade co establecido no RD 1561/1995, do 21 de setembro, modificado polo RD 285/2002, do 22 de marzo e o RDL 2/2015 do 23 de outubro do texto refundido do Estatuto dos Traballadores, acórdase unha xornada ordinaria anual de 1826 horas de traballo efectivo, a cal por razóns de servizo será levada a cabo en réximes de embarque continuados de 28 días, seguidos doutros 28 días de descanso. Tan só terán considerarana de horas de traballo efectivo aquelas nas que o traballador/a realice unha actividade produtiva a bordo, non sendo consideradas como tales, entre outras, as destinadas a comidas, a realización de exercicios obrigatorios, a descanso, nin a estancias fóra do buque ou centro de traballo, xa que o traballador/a ten a súa residencia a bordo do remolcador. 17.2 Os períodos de embarque extraordinarios, calquera que sexa a súa consideración, devindicarán, independentemente da súa retribución económica, por cada día de embarque un día de descanso. 17.3 Terán a consideración de embarques extraordinarios, aqueles que en situacións normais non sexan de obrigado cumprimento para as tripulacións, polo que terán carácter voluntario. Exceptúanse desta consideración, toda aquela necesidade causada por forza maior, para a seguridade e integridade tanto da embarcación como da tripulación. Para substituír traballadores/as por motivos de IT, AT e para os permisos especiais, o período de embarque de 28 días será cuberto durante un período máximo de 14 días por persoa de igual función capacitada para desenvolver as funcións. 17.4 Este réxime de traballo compensa e absorbe os descansos correspondentes a domingos, festivos, vacacións e as horas de presenza a bordo considerándose polos traballadores/as como máis beneficioso no seu conxunto, tanto desde o punto de vista organizativo e económico, como incluso para a prestación dos servizos.
RESONAC GRAPHITE SPAIN, SAU Código 15104710012024	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2024 (BOP nº 77, 19/04/2024)	Incremento salarial 2024 indicado na folia estatística: 2,5% Artigo 42º - Estructura salarial A estrutura de retribucións deste Convenio represéntase e defínese esquematicamente na forma seguinte: CONCEPTOS DE CARÁCTER XERAL - Salario base segundo grupos profesionais. - Retribución de vacacións. - Pagas extraordinarias. COMPLEMENTO DE SALARIO - Antigüidade. - Prima de asiduidade. - Prima de traballo nocturno. - Prima de traballos penosos. - Prima de quenda. - Prima de domingos, festivos e sábados. - Horas extraordinarias. - Paga anual para soldos. - Prima por mobilidade e desprazamento. - Prima de coordinador. - Prima de EIP. - Prima variable por obxectivos. - Paga de Convenio - Prima Flexibilidade, - RJC - Retén - Niveis de mantemento - Prima vacacións fóra período estival	Artigo 33º - Xornada de traballo A xornada en cómputo anual será de 1696 horas, para os anos 2023 e 2024, excepto para as persoas traballadoras a tres quendas que será de 1680 horas. O persoal técnico e administrativo, que desfruten a xornada reducida de verán farano desde o 1 de xuño ata o 30 de setembro, ambos inclusive en horario de 8.00 a 14.30 horas e cunha hora de flexibilidade á entrada. O resto do ano a xornada será de luns a xoves, en horario de 8,30 horas a 18,00 horas, cun descanso para comer de 30 minutos e o venres de 8,00 horas a 14,30 horas cunha hora e media de flexibilidade á entrada. A xornada máxima diaria será de 8 horas, salvo para os grupos profesionais 0, 1, 2, 3 e 4 que desfruten a xornada reducida de verán. As persoas traballadoras que o fan a quenda terán 30 minutos de descanso na súa xornada diaria, e computarase como tempo efectivo de traballo. O descanso entre xornada e xornada será como mínimo de 12 horas. Así mesmo, as persoas pertencentes aos grupos profesionais 1, 2, 3 e 4 que deban realizar nalgunha ocasión máis horas de traballo da xornada normal a pedimento do seu/súa responsable, poderán recuperar esas horas en días ou tardes libres. Artigo 34º - Fixación de horarios e quendas A fixación dos horarios de traballo e calendario laboral establecerase dentro do mes de decembro, sendo acordado polo Comité de Empresa e a Dirección da mesma, de acordo coa lexislación vixente. De non haber acordo procederase segundo o establecido na Comisión Mixta Paritaria. En caso de cambio de cuadrante o novo deberá aparecer definido en base anual incluíndo todos os días de traballo de cada empregado/a podendo modificarse a nova distribución por acordo entre empresa-traballador/a. A Empresa comprométese a programar a produción tendendo a respectar ao máximo o descanso dominical das persoas traballadoras. Os cadros horarios das persoas traballadoras que o fan a quendas faranse de forma que como máximo traballen 7 días consecutivos.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada														
SERTOSA NORTE, SL - BASE DA CORUÑA Código 15104781012024	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (BOP nº 204, 22/10/2024) ARTIGO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL. - A vixencia do presente Convenio será de 4 anos (1 de xaneiro de 2023 ao 31 de decembro de 2026). Prorrogándose de ano en ano sempre que non se denuncie por calquera das partes con antelación mínima de 3 meses á finalización do mesmo ou calquera das súas prorrogas. As prórrogas levarán consigo un incremento salarial igual ao IPC real Estatal do ano anterior. ARTIGO 5º.- ENTRADA EN VIGOR. - Independentemente da data da súa firma, e da data da súa homologación pola Autoridade Laboral e da data da súa publicación no Boletín Oficial desta Provincia, o presente Convenio, unha vez aprobado e autorizada a súa publicación, pola Autoridade Laboral, surtirá todos os efectos pactados e especialmente os efectos económicos a partir do primeiro de xaneiro de 2023, coas excepcións que en cada concepto retributivo se poidan especificar no presente Convenio, tendo unha vixencia de catro anos (1 de xaneiro de 2023 ao 31 de decembro de 2026) DISPOSICIÓNS ADICIONAIS PRIMEIRA. - LEXISLACIÓN SUPLETORIA No non previsto neste Convenio estarase ao disposto na Lexislación Vixente, así como no Acordo do texto refundido das normas substitutorias da Ordenanza de Traballo nas embarcacións de tráfico interior de portos e en especial á Resolución do 11 de outubro de 2012 da Dirección Xeral de Traballo (BOE nº 261) do (30.10.2012) ou norma que a substitúa no futuro, sobre o acordo das Normas substitutorias da derogada Ordenanza de Traballo nas Embarcacións de Tráfico Interior de Portos para o período 05-2012 a 05-2017 tras acordo subscrito pola patronal ANARE e por UXT e CCOO en representación dos traballadores/as. E igualmente polo Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.	No artigo 7 (retribucións) indica: 7.5 Incrementos A revisión de todos os conceptos retributivos salariais e non salariais, excepto o Seguro Complementario, desde o día 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2026 experimentarán o mesmo incremento que a porcentaxe do IPC Real Estatal do ano anterior. Para os anos 2023 e 2024, detállanse as cantidades no Anexo II-A. Se en calquera dos anos de vixencia do convenio o IPC fose negativo, non se reducirán os salarios, considerándose incremento 0. Desde o 1 de xaneiro de 2023 ao 31 de decembro de 2026, sen prexuízo da posibilidade de prórroga establecida no artigo 3 do Convenio, a ano vencido en xaneiro de cada ano e en función do total de GTs por servizos de remolque sen ter en conta as escoltas aboarase unha Prima non Consolidable a cada tripulante de acordo coa seguinte táboa: <table><tr><td>GT TOTAL DURANTE ANO NATURAL</td><td>VALOR PRIMA</td></tr><tr><td>De 24.000.000 a 25.000.000</td><td>0,25%</td></tr><tr><td>De 25.000.001 a 26.000.000</td><td>0,50%</td></tr><tr><td>De 26.000.001 a 27.000.000</td><td>0,75%</td></tr><tr><td>De 27.000.001 a 28.000.000</td><td>1,00%</td></tr><tr><td>De 28.000.001 a 29.000.000</td><td>1,25%</td></tr><tr><td>De 29.000.001 en diante.</td><td>1,50%</td></tr></table> As porcentaxes indicadas nesta táboa calcularanse sobre o salario reflectido para cada categoría no Anexo II-A, máis Plus Ad personam e o Plus de Nivelación de Categoría, que poida ter cada traballador/a no ano anterior ao seu abono e sempre pola parte proporcional ao período de alta na empresa.	GT TOTAL DURANTE ANO NATURAL	VALOR PRIMA	De 24.000.000 a 25.000.000	0,25%	De 25.000.001 a 26.000.000	0,50%	De 26.000.001 a 27.000.000	0,75%	De 27.000.001 a 28.000.000	1,00%	De 28.000.001 a 29.000.000	1,25%	De 29.000.001 en diante.	1,50%	ARTIGO 14º - XORNADA DE TRABALLO E PLUS DE 24 HORAS. - Establécese por ambas as partes unha xornada laboral ordinaria de mil oitocentas vinte e seis horas anuais de traballo efectivo distribuídas en corenta horas semanais de promedio de traballo efectivo. O resto das horas que excedan do exposto, sexan as que sexan, e nas que non se presta traballo efectivo considéranse Horas de Presenza e/ou no seu caso de Dispoñibilidade. Tendo en conta a actividade que se desenvolve, e ao ter que distinguir entre traballo efectivo realizado e o tempo de presenza e/ou dispoñibilidade por razóns de espera, expectativas, servizos de garda, desprazamentos, avarías etc., e co obxecto de establecer unha maior claridade sobre as expectativas de retribución, ambas as partes, de mutuo acordo, conveñen que, como se comprobou que o traballo efectivo realizado é inferior á xornada legal anual de 1826 horas, a Empresa aboará por meses, (doce meses) aos/as tripulantes un plus de 24 horas por cubrir o sistema de gardas que figura segundo o estadiño, Anexo nº I.I e nº I.II. No sistema de traballo de 14 días de garda seguidos de 14 días de descanso, os períodos de descanso comprenden os festivos semanais, intersemanais e os días de vacacións. Como contraprestación a este Plus de 24 horas: Na dársena interior e/ou na dársena de Punta Langosteira, cubrírase con tres remolcadores a vinte e catro horas e un de retén, todos os días do ano, segundo Anexo nº I.I e con dous remolcadores as 24 horas, todos os días do ano, segundo Anexo nº I.II. En ambas as dársenas, os cambios de garda realizaranse ás 08:45 horas. A distribución de remolcadores manterase sempre que continúen en vigor os actuais criterios de distribución de remolcadores remitidos pola Autoridade Portuaria da Coruña segundo o prego do 29 de novembro de 2022 e aprobados pola Capitanía Marítima. Calquera modificación dos mencionados criterios, conllevará unha revisión ou adaptación deste sistema. En canto ao persoal que estea en réxime de Garda-Libre e non realicen Retén (actualmente persoal a bordo dos remolcadores Sertosa 32 e Ibaizabal 10), aboaránselles como compensación das horas de máis, de presenza a bordo, por ausencia de Retén no seu Calendario, as seguintes cantidades mensuais, desde o 01-01-2024, por 12 pagas ao ano: Patrón: 250€ Mecánico: 200€ Mariñeiro: 150€ Nos remolcadores tripulados as 24 horas o persoal efectuará mantemento de 09:00 a 12:00 horas e de 16:00 a 18:00 horas de luns a venres e de 09:00 a 12:00 horas os sábados. Se as gardas destes remolcadores realízanse servizos entre as 03:00 horas e as 06:00 horas, o mantemento dese día iniciárase como máximo 6 horas despois da finalización da última manobra, así mesmo se se realízanse manobras despois das 06:00 horas non haberá exención de mantemento. No remolcador de retén o persoal efectuará o mantemento de 09:00 a 14:00 de luns a venres; fóra do devandito horario, o persoal estará perfectamente localizable con obxecto dunha prestación eficiente do servizo de remolque ou de emerxencia no porto. Un dos remolcadores será dotado por parte da empresa, dun teléfono móbil para que o Patrón avise á tripulación de retén fóra das horas de mantemento, así como para calquera outra necesidade relacionada co ámbito laboral. A percepción do plus de 24 horas estará supeditada ao cumprimento dos requisitos expostos nos parágrafos anteriores, de tal forma que se por calquera circunstancia a persoa traballadora non realizase os servizos que se presentasen ou ordenasen á hora que for, estando de garda ou de retén, poderá ser sancionada segundo as medidas legais pertinentes. Este Plus de 24 horas estará vixente en función do sistema de traballo que se desenvolve na Base, dependendo de: a) do sistema de traballo que, por circunstancias do tráfico do porto, se realice, b) do número de remolcadores que preste os seus servizos e c) do número de gardas que cubran as quendas de traballo. Se houbese que modificalo, habería que negociar outro convenio. Durante o tempo de presenza, os/as tripulantes permanecerán nos remolcadores á espera de ser requiridos/as para efectuar algún servizo. Cando por necesidade, e previa xustificación, un/unha tripulante necesite ausentarse do remolcador deberá solicitalo ao/á representante da Empresa. Se como consecuencia de servizos de remolque, os cambios de garda se realízanse despois das 08.45 horas, as horas que excedan da xornada habitual de traballo, serán consideradas como horas extras por causa de forza maior.
GT TOTAL DURANTE ANO NATURAL	VALOR PRIMA																	
De 24.000.000 a 25.000.000	0,25%																	
De 25.000.001 a 26.000.000	0,50%																	
De 26.000.001 a 27.000.000	0,75%																	
De 27.000.001 a 28.000.000	1,00%																	
De 28.000.001 a 29.000.000	1,25%																	
De 29.000.001 en diante.	1,50%																	

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/a representante das persoas traballadoras.

Artigo 25º.-Cambio de quenda.

Cando, por necesidade do servizo, sexa preciso facer un cambio de quenda obrigatorio a persoa traballadora terá, cando menos, 24 horas consecutivas de descanso. De non ser así, as horas percibiranse como horas extraordinarias.

Artigo 28º.-Descansos.

Toda persoa traballadora de xornada continuada, terá dereito a un descanso de quince minutos obrigatorios, computable a todos os efectos como tempo de traballo efectivo.

A Empresa comprométese a cumprir estritamente o artigo 34, punto 3.º do E.T. (descanso de 12 horas entre xornadas).

Artigo 29º.-Tempo para o 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
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 Táboa salarial 2024 publicada no BOP nº 37, 21/02/2024 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 considerárase prorrogado ano a ano. Unha vez denunciado manterá a súa plena vixencia mentres non sexa negociado e substituído por un novo.	Incremento salarial 2024 indicado na folla estatística: 5% Na acta de acordo das táboas salariais 2024 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 considerárase 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 espérase se incremente ata 1134,00 euros ao mes. Polo 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 2024. Xúntase o Anexo de TÁBOAS SALARIAIS ANO 2024 ... 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.	Xornada anual 2024 indicada na folla estatística: 1800h Artigo 15º.- Xornada laboral, e Descansos. A xornada laboral ordinaria será de 40 horas semanais de traballo efectivo, de promedio; 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, compensarase as horas traballadas con horas de descanso dentro das dúas semanas seguintes. En ningún caso se realizarán 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 coa representación legal dos traballadores/as 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/as, dentro do primeiro trimestre do ano, calendario que se expoñerá no taboleiro de anuncios para coñecemento de todos os traballadores/as. A empresa, cando existan razóns organizativas ou produtivas, poderá facer modificacións nos horarios, poñéndoo en coñecemento da representación legal dos traballadores/as.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
UNIÓN DE EMPRESAS MADERERAS, SAU - UNEMSA - Código 15001572011984	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 194, 08/10/2024) Artigo 2. ÁMBITO TEMPORAL. O presente convenio terá unha duración de tres anos, entrando en vigor o 01 de xaneiro de 2024 e mantendo a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2026. Este Convenio Colectivo entenderase prorrogado por anos sucesivos se non fose denunciado por algunha das partes. Denunciado en tempo e forma este Convenio Colectivo e vencido o termo da súa vixencia, seguirase aplicando non obstante o mesmo, nos seus propios termos, ata a firma dun novo Convenio Colectivo que o substitúa. Artigo 4. PROCEDEMENTO DE DENUNCIA PARA REVISIÓN DO CONVENIO. A denuncia para a rescisión do presente convenio, por algunha das partes, deberá facerse durante o último mes de vixencia. A constitución da mesa negociadora levarase a cabo no prazo dun mes a partir da recepción da comunicación. A parte receptora responderá á proposta de negociación e establecerase o calendario de negociación no prazo máximo de 15 días desde a constitución da mesa.	Artigo 21. INCREMENTO SALARIAL. Os importes de todos os conceptos salariais que se recollen neste Convenio veranse incrementados nas seguintes porcentaxes para cada ano de vixencia: Ano 2024. 3,5%. As cantidades recollidas no Anexo I e Anexo II servirán de base de cálculo para o ano seguinte. Ano 2025. Ipc ano anterior. Ano 2026. Ipc ano anterior. Para os anos 2025 e 2026 establécese un incremento salarial mínimo dun 2,5% e un máximo do 4%. Os importes recollidos no Anexo I e II establécense como importes mínimos. A Comisión negociadora do Convenio acordará para os anos 2025 e 2026 as táboas salariais, pluses e demais conceptos económicos, unha vez coñecido o Ipc que serve de referencia. As ditas cantidades servirán de base para o cálculo do ano seguinte.	Artigo 13. XORNADA DE TRABALLO. A duración da xornada máxima anual de traballo efectivo será de 1752 horas. Os distintos calendarios laborais negociaranse por ambas as partes, respectando en todo caso, a xornada máxima anual establecida. Os festivos de todos os calendarios laborables serán os establecidos como nacionais e autonómicos para a CC.AA. de Galicia e como locais os do Concello de Carballo, publicados nos respectivos boletíns oficiais. A fixación dos horarios de traballo e calendario laboral estableceranse dentro do mes seguinte á publicación do calendario oficial, entre o Comité de Empresa e a Dirección. 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. Rexistro de Xornada Garantírase o rexistro 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 existente. · O rexistro de xornada realizárase, salvo posterior acordo, cun sistema dixital que garanta a fiabilidade e invariabilidade dos datos e reflecta, como mínimo, cada día de prestación de servizos. · O rexistro de xornada quedará reflectido no Portal do Empregado/a sendo este o medio establecido para organizar e documentar o devandito rexistro de xornada. · O rexistro de xornada efectuado conservarase durante catro anos. · O rexistro de xornada estará, necesariamente, ao dispor das persoas traballadoras, dos seus representantes legais e da Inspección de Traballo e Seguridade Social. Para o calendario xeral de produción, excepto para o sistema 3T5P, serán de parada de produción obrigatoria os seguintes días: 01 de xaneiro, 24 de xuño, 25 de xuño e 25 de decembro. Nos días 01 de xaneiro, 24 de xuño e 25 de decembro, o descanso efectivo realizarase desde as 22:00 do día anterior, en compensación dun quinto día de parada. A xornada de traballo terá as seguintes modalidades: Xornada Partida Esta xornada efectuarase de luns a venres realizando 8 horas diarias de traballo efectivo de media en cómputo anual. Excepcionalmente, a Empresa poderá determinar aqueles departamentos ou seccións que necesariamente deban realizar esta xornada de luns a sábado, respectándose en todo caso o límite máximo de xornada anual establecido. O persoal adscrito a este tipo de xornada, realizará un horario de Xornada Continua desde o luns máis próximo ao quince de xuño e por un período ininterrompido de doce semanas (incluídas, no seu caso, as vacacións). Establécense os seguintes horarios para este tipo de xornada: · Persoal vinculado a Produción: Horario xeral de 08:30-13:30 / 15:00-18:00 (8 horas de traballo efectivo) Horario xornada continua de 07:30-14:30 (7 horas de traballo efectivo con media hora de descanso de 10:00-10:30). · Persoal administrativo: Horario xeral de 09:00-14:00 / 15:00-18:30 (8 horas e 30 minutos de traballo efectivo). Venres (fóra do horario de xornada continua): 08:00-15:00 (7 horas de traballo efectivo con media hora de descanso). Horario xornada continua de 08:00-14:00 (6 horas de traballo efectivo) Se na elaboración do calendario laboral anual, en aplicación dos horarios descritos, resultase un exceso de xornada sobre a xornada máxima anual establecida, o devandito exceso computará, a efectos de descanso, como axuste de xornada. O devandito axuste de xornada poderá fixarse ou non no calendario laboral, permitindo así unha maior compatibilidade entre o dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral das persoas traballadoras e a mellora da produtividade na empresa. A este respecto, como regra xeral, o devandito axuste poderá anexionarse ao período de vacacións pactado. Por razóns organizativas e de produción poderá acordarse, previa consulta ao Comité de Empresa, outro horario distinto aos descritos, respectando, en calquera caso, a xornada máxima anual establecida. Xornada a Quendas Para este tipo de xornada, excepto para o calendario de dúas quendas de luns a sábado, establécense 7 horas e 45 minutos de traballo efectivo de media en cómputo anual. O descanso realizarase na quenda de mañá (de 06:00 a 14:00) ás 10:00, na quenda de tarde (de 14:00 a 22:00) ás 18:00 e na quenda de noite (22:00 a 06:00) ás 02:00. Establécense os seguintes ciclos para este tipo de xornada: · Dúas Quendas de luns a venres (2T2P). · Dúas Quendas de luns a sábado. Xornada diaria de 6 horas e 45 minutos de traballo efectivo con media hora de descanso diaria de luns a sábado. · Tres Quendas de luns a venres (3T3P). · Tres Quendas diarias con 4 de persoal (3T4P). Este sistema garante o proceso continuado da produción durante o ano. Os días de traballo consecutivo non excederán de 7, sucedéndose os descansos de cada período de traballo coa alternancia (7-2, 7-2, 7-3). Con todo, as partes poderán acordar outro calendario distinto para este sistema 3T4P. Este calendario unicamente se interromperá para o disfrute das vacacións. · Tres Quendas diarias con 9 de persoal (3T9P). Este sistema garante o proceso continuado da produción durante o ano. Os días de traballo consecutivo non excederán de 6, sucedéndose os descansos de cada período de traballo coa alternancia (6-3, 6-3, 6-3). Con todo, as partes poderán acordar outro calendario distinto para este sistema 3T9P. Este calendario unicamente se interromperá para o disfrute das vacacións. · Tres Quendas diarias con 5 de persoal (3T5P). Este sistema garante o proceso continuado da produción durante o ano. Os días de traballo consecutivo non excederán de 5, sucedéndose os descansos de cada período de traballo coa alternancia (6-4, 6-4, 6-4) e (6-2, 6-2, 6-8) durante os meses de xullo e agosto. Con todo, as partes poderán acordar outro calendario distinto para este sistema 3T5P.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
URBASER, SA - Servizo de limpeza pública viaria e regos e xestión do punto limpo do Concello de Ames Código 15004661012009	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 113, 12/06/2024) Artigo 3.- Duración e vixencia. Este convenio entrará en vigor unha vez sexa publicado no Boletín Oficial da Provincia de Coruña, con todo, e salvo aquelas condicións ás cales ha de estarse ao contido nelas nos seus propios termos e ás que expresamente se pacte o inicio da validez noutro momento, os efectos económicos retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2022. A súa duración será de tres anos, é dicir ata o 31 de decembro de 2024. En materia de prórroga do convenio estarase ao disposto no Art. 86.3 do Estatuto dos Traballadores. Artigo 4.- Denuncia. Calquera das partes asinantes do presente convenio poderá solicitar da outra a denuncia e revisión do mesmo. A denuncia deberá facerse por escrito e cun mínimo dun mes de antelación ao vencemento do seu período de vixencia ou de calquera das súas prórrogas. A parte que promova a negociación deberá presentar proposta concreta sobre os puntos e contido que comprenda a revisión solicitada. As partes reuniranse transcorrido un mes desde a recepción da proposta citada (artigo 89.2 do TRET). DISPOSICIÓNS ADICIONAIS Primeira. -: Normas supletorias: serán normas supletorias as legais de carácter xeral e o convenio xeral de saneamento público, limpeza viaria, regas, recollida, tratamento e eliminación de residuos, limpeza e conservación de rede de sumidoiros (BOE do 30 de xullo de 2013) que se atopen vixentes en cada momento.	Artigo 25.- Táboas retributivas e incrementos. Será de aplicación para o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2022 e o 31 de decembro de 2022 a táboa retributiva correspondente ao ano 2022 establecida no anexo I. Será de aplicación para o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2023 e o 31 de decembro de 2023 a táboa retributiva correspondente ao ano 2023 establecida no anexo I. Será de aplicación para o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2024 e o 31 de decembro de 2024 a táboa retributiva correspondente ao ano 2024 establecida no anexo I. Adicionalmente establécese o aboamento dun pago único non consolidable para as persoas traballadoras adscritas ao servizo á data de firma do convenio de 650 euros brutos, cuxa devindicación é a comprendida entre o 1 de xaneiro de 2022 e o 31 de decembro de 2023. A liquidación do devandito pago único producirase na nómina do mes en curso no que se subscriba o presente convenio colectivo.	Artigo 11.- Xornada de traballo. A xornada de traballo computarase semanalmente, a razón de 40 horas semanais de traballo de promedio, sen prexuízo ao previsto no Art. 34.2 do TRET. O tempo de traballo computarase de modo que, tanto ao entrar como ao saír do centro de traballo, a persoa traballadora se atope uniformado e en disposición de realizar o seu labor. Sempre que a xornada diaria continuada exceda de seis horas, a persoa traballadora terá dereito a un descanso durante a mesma de 20 minutos, considerándose este período de descanso como tempo efectivo traballado. Dadas as especiais características da actividade da empresa e as súas obrigacións contractuais co Excmo. Concello de Ames, prestarase servizo e por tanto distribuirase a xornada de luns a domingo. Desde a firma do convenio colectivo por parte da empresa procederase á contratación específica de persoal a xornada parcial para realizar os servizos de repaso en domingo e repaso dos festivos simples, eximíndose das devanditas tarefas ao persoal do cadro de persoal a xornada completa con máis dun ano de antigüidade que actualmente e de forma rotatoria realiza eses servizos de repaso. Previa consulta dos/as representantes das persoas traballadoras, a empresa elaborará anualmente un calendario laboral que será exposto no centro de traballo no cal poderá acordarse un horario de inverno e outro de verán. Aqueles persoas traballadoras que polas necesidades do servizo teñan que traballar en días festivos (locais, autonómicos, nacionais, ou día 3 de novembro como festividade do patrón, San Martín de Porres), compensaráselles co tempo de descanso equivalente á xornada traballada nos devanditos días. O devandito descanso compensatorio levarase a efecto sempre que fose posible dentro da semana seguinte á súa realización. Para todos os efectos do presente convenio colectivo, entenderase que, as xornadas diarias de traballo que se realizan durante dous días naturais distintos, consideraranse sempre que se traballou o día no que se iniciou a xornada. A solicitude expresa da representación legal das persoas traballadoras, e a condición de que as obrigacións e necesidades do servizo o permitan, coa preceptiva autorización fidedigna do Excmo. Concello de Ames, o día 25 de decembro, traballarase unicamente a metade da xornada dese día nos horarios e condicións que se determine pola empresa. Do mesmo xeito, coa preceptiva e fidedigna autorización do Excmo. Concello de Ames, tras solicitude formal da empresa esta poderá adiantar o horario de inicio nunha hora durante as xornadas de traballo que sexan partidas dos días 24 e 31 de decembro. Os festivos laborais anuais, é dicir catorce festivos máis o día de San Martín de Porres, o persoal que tivese que prestar servizos en tales datas realizaría unha xornada diaria de 5 horas a condición de que as obrigacións e necesidades do servizo o permitan, e coa previa e preceptiva autorización fidedigna do Excmo. Concello de Ames. A realización da xornada partida, sempre que esta estea instaurada na empresa, será cuberta entre as persoas traballadoras con funcións profesionais de peón de menor antigüidade no servizo, debendo quedar o devandito servizo sempre cuberto como mínimo por unha persoa traballadora en cada lugar de traballo. As suplencias destas persoas traballadoras polo seu absentismo serán cubertas de maneira rotatoria polo resto do persoal, independentemente do centro de traballo ao que estean adscritas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
UTE CARBALLO (Urbaser, SA y Servicios Gallegos de Lacería, SL) - Recollida e transporte de RSU no concello de Carballo Código 15100971012021	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 213, 05/11/2024) Artigo 2.º. - Duración e vixencia. A duración do presente convenio colectivo será a comprendida desde o 01 de xaneiro do 2024 ata o 31 de decembro de 2026. O presente convenio colectivo entrará en vigor a partir do día seguinte da súa publicación no correspondente, salvo naquelas disposicións que marquen no seu respectivo artigo un ámbito temporal diferente. Artigo 3.º. - Denuncia. O presente convenio colectivo quedará denunciado automaticamente ao termo da súa duración. Desde o devandito momento quedará automaticamente prorrogado nos termos previstos no art. 86 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores. Poderá instarse por calquera das partes a constitución da mesa negociadora a partir do 1 de setembro de 2026, momento desde o cal nacerá a obriga de negociar por ambas as partes, todo iso sen prexuízo da duración do convenio anteriormente establecida. Disposicións adicionais Primeira. - Normas supletorias: serán normas supletorias as legais de carácter xeral e o Convenio Colectivo Xeral do Sector de Saneamento Público, Limpeza Viaria, Regas, Recollida, Tratamento e Eliminación de Resíduos, Limpeza e Conservación de Rede de sumidoiros vixente en cada momento.	Disposición final primeira.- As táboas retributivas de aplicación durante a vixencia do convenio a cada unha das persoas traballadoras son as que se fixan no anexo I conforme á data indicada de entrada en vigor destas e as funcións profesionais descritas. Aquelas persoas traballadoras que á data do presente convenio se definira polas partes lexitimadas en base ás súas condicións económicas previas un importe superior ás táboas retributivas que se pactan no presente convenio colectivo, subscribirán á data da firma do presente un acordo individual onde se estableza o abono dun complemento "ad personam" distribuído en doce mensualidades polo importe resultante de facer a diferenza entre o salario anual establecido por encima do convenio colectivo e o novo salario bruto anual que se fixe nas táboas salariais do novo convenio que se subscriba tomando como referencia as táboas actuais. Disposición final segunda.- Cláusula de garantía salarial: Durante os anos de vixencia do convenio colectivo, sendo esta a comprendida entre o ano 2024 e 2026, garantirase que os salarios do convenio colectivo durante os devanditos anos estean como mínimo dous puntos porcentuais por encima do Salario Mínimo Interprofesional establecido para cada un dos anos. No caso de non superar o devandito resultado, a táboa establecida para cada ano actualizarase conforme ao SMI establecido e o diferencial indicado.	Artigo 9.º. - Xornada de traballo. A xornada de traballo será de 39 horas semanais efectivas de traballo de promedio en cómputo anual, distribuídas de luns a domingo en función das necesidades do servizo e conforme á distribución establecida no calendario e horario laboral do centro de traballo. As persoas traballadoras prestarán servizos un sábado si e outro non, comprendendo este descanso o sábado e domingo, sen que iso supoña minoración sobre a xornada semanal efectiva pactada no presente artigo. O traballador/a dispoñerá de 15 minutos diarios dentro da súa xornada de traballo, como tempo de descanso para o bocadillo, os cales terán a consideración de tempo de traballo efectivo. O tempo de traballo computarase de modo que, tanto ao entrar como ao saír do centro de traballo, o traballador/a se atope uniformado e en disposición de realizar o seu labor. A empresa poderá distribuír de maneira irregular ao longo do ano conforme á legalidade establecida en cada momento. As persoas traballadoras contratadas a tempo parcial prestarán os seus servizos profesionais de conformidade coa xornada parcial contratada respecto a un traballador/a a tempo completo comparable. En aplicación do disposto polo art. 12.5.c do Estatuto dos Traballadores poderá establecerse coas persoas traballadoras contratadas a tempo parcial un pacto de horas complementarias cuxo máximo non superará o 60% das horas ordinarias contratadas. Sen prexuízo do pacto de horas complementarias, nos contratos a tempo parcial de duración indefinida cunha xornada de traballo non inferior a dez horas semanais en cómputo anual, o empresario/a poderá, en calquera momento, ofrecer ao traballador/a a realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuxo número non poderá superar o 30 por 100, das horas ordinarias obxecto do contrato. En busca dunha maior flexibilidade, durante o exercicio da presente disposición atenderase ao previsto en art. 39 do TRET. Desde a firma do presente convenio colectivo engádesse o día 3 de novembro, San Martín de Porres, como día festivo. No caso de que a citada data concorra en descanso trasladarase a outro día da semana, que será previamente acordado entre as empresas e as persoas traballadoras.

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>Nota: Convenio rexistrado co código 15104761012024. Os convenios anteriores foron rexistrados co código 15100021012011</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 176, 12/09/2024) Artigo 2.- Vixencia, duración e denuncia. O presente convenio colectivo entrará en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2024, con independencia da data de publicación no boletín oficial da provincia, e finalizará o 31 de decembro de 2026. Chegado o seu vencemento, entenderase automaticamente denunciado, porén continuará a aplicarse o seu contido normativo ata a sinatura dun novo convenio. En caso de non constituírse a comisión negociadora nos dous primeiros meses desde a finalización da vixencia do convenio, se entenderá prorrogado tacitamente por un ano, incrementándose co IPC real do ano anterior. 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.	Artigo 6.- Condicións económicas. As condicións económicas estrutúranse nos seguintes conceptos: Salario base; Plus Tóxico, Penoso e Perigoso; Plus de Asistencia; Plus de Nocturnidade. 6.1.- 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. 6.2.- Plus de Responsabilidade. O persoal con funcións de dirección de persoal e organización do servizo percibirá o plus correspondente segundo táboa anexa. 6.3.- 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. 6.4.- Horas extras. Salvo os casos de forza maior, procurarase realizar o mínimo de horas extraordinarias. En todo caso, estas aboaranse a razón de 12,00 euros a hora extraordinaria. 6.5.- Festivos e domingos O persoal afecto ao presente convenio percibirá en concepto de traballo en día festivo ou domingo un plus de 70,00 euros por cada día traballado máis un día de compensación durante a vixencia do presente convenio. Se o festivo non se puidese desfrutar no prazo máximo de tres meses desde a súa realización, a empresa aboará outros 70 euros brutos 6.6.- Incremento Salarial: Establécese un incremento salarial para a vixencia do convenio como segue: 6.6.1. Os seguintes incrementos aboaranse polo novo contratista unha vez que tome posesión do servizo e sen atrasos de ningún tipo, aboaranse so desde o inicio do servizo. - O ano 2024 o 25% da 4ª paga + IPC real do ano 2023 (o 3,1%). - O ano 2025 o 50% da 4ª paga + IPC real do ano 2024. - O ano 2026 o 75% da 4ª paga e o IPC real do ano 2025. Os incrementos deste punto 6.6.1. aboaranse, unha vez que entre o novo contratista, incorporando a táboas o que non se incrementara previamente. Se o contratista novo entra ao longo do ano 2025, actualizará as táboas desde a entrada cos incrementos pendentes dos anos 2024 e 2025. E se fose no 2026 entrará cos incrementos pendentes dos anos 2024, 2025 e 2026 en táboas e a partires da súa entrada. 6.6.2. No caso de non producirse o cambio de contratista no ano 2025, a UTE actual, de seguir prestando o servizo, aboará en concepto de 4ª paga extra no mes de setembro o importe de 100 euros brutos por persoa traballadora e ano. Se no ano 2026 tampouco se produce o cambio de contratista, a UTE actual, de seguir prestando o servizo, aboará en concepto de 4ª paga extra no mes de setembro o importe de 150 euros brutos por persoa traballadora e ano. Os importes recollidos neste apartado serán incompatibles cos do apartado anterior, polo que só se darán se segue a UTE e non hai novo contratista. 6.6.3. As horas extras a 12 euros e os festivos a 70 aplicaranse desde o 1 de xaneiro de 2024 e os dous conceptos actualizaranse unha vez entre o novo contratista nos mesmos termos de IPC que no punto 6.6.1. deste artigo.	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 terá o seguinte horario: De luns a venres de 07:00 a 14:00 horas. Sábados durante todo o ano, de 07:00 a 11:00 horas, librando un de cada dous sábados. Con este horario realízase unha xornada efectiva de 37,5 horas de promedio semanal. - 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, os sábados de 07:00 a 11:00 horas, e os dos días festivos de 06:00 a 11:00 horas. Este persoal traballará un sábado e libra dous. 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. 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 obrigatorias 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 considerárase 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. Tratarase de facer cando o fagan as plantas de transferencia.

LUGO - EMPRESA. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ARMADORES DE BURELA, SA (ABSA) Código 27000892012003	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2025 (BOP nº 297, 26/12/2024) Artigo 3º.-Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor o día do seu asinamento, independentemente da súa publicación no BOP e DOG. Manterá a súa vixencia ata o 31-12-2025 e os seus efectos económicos enténdense retrotraídos ao 1 de xaneiro de 2024, sen prexuízo do disposto nas súas disposicións transitorias e o seu artigo 29, referidos á entrada en vigor de retribución a incorporar con efectos 01-01-2025. Ao remate da vixencia temporal do presente convenio e mentres non se substitúa por un novo, quedará vixente o seu contido normativo. A denuncia por calquera das partes asinantes deste convenio terá que formalizarse por escrito, comunicando a mesma á outra parte e ante a Consellería de promoción do Emprego e Igualdade, establecéndose o prazo dun mes antes da finalización deste para a súa formulación. Constituirase a comisión negociadora nun prazo non superior a dous meses desde o remate da vixencia, despois da denuncia.	Disposicións adicionais Primeira. - Incrementos salariais durante a vixencia do presente convenio: A táboa salarial definitiva para o ano 2024 é a recollida como Anexo I neste convenio. As diferencias de soldo resultantes aboaranse no primeiro trimestre do ano 2025. Incremento para o ano 2025: Para o período que vai desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2025, aos conceptos retributivos do ano 2024, seralles de aplicación un incremento do 1%. A táboa salarial inicial para o ano 2025 é a recollida como Anexo II neste convenio. Revisión salarial para o ano 2025: Finado o ano 2025, efectuarase una revisión salarial para adecuar a táboa inicial ao IPC, cun límite máximo de incremento sobre a táboa inicial do 2,5 %. As diferencias de soldo resultantes aboaranse no primeiro trimestre do ano 2026. A táboa resultante servirá de base para a confección da táboa salarial do ano 2026. Artigo 26º.- Soldo base. O soldo base será o establecido nas táboas anexas. En todo caso, a suma do soldo base e o complemento de permanencia, percibidos individualmente e en cómputo anual por cada traballador/a deberá de acadar cando menos o importe do soldo mínimo interprofesional en cómputo anual fixado polo goberno. De non acadarse tal importe en cómputo anual, complementarase mediante o percibo dun complemento denominado "complemento a S.M.I. ".	Artigo 20º.-Xornada de traballo. 1. Duración. -A xornada efectiva de traballo en cómputo anual será de 1742 horas de traballo efectivo para os anos 2024 e 2025. 2. Organización e distribución. -Anualmente, a empresa elaborará un calendario de traballo cunha distribución horaria básica, do que expoñerá un exemplar nun lugar visible de cada centro e dará conta aos/ás delegados/as de persoal. En razón das especiais características da actividade da empresa, a distribución da xornada será irregular. Sen prexuízo da xornada exposta, páctase a flexibilidade no sentido de que, unha vez finalizadas as tarefas, entenderase igualmente finalizada a xornada, contabilizándose as horas non traballadas para os únicos efectos do cómputo que proceda para horas extras. Limitanse os topes mínimos e máximos de distribución seguintes: En cómputo diario non poderá excederse dun mínimo de cinco horas e dun máximo de dez horas; en cómputo semanal os límites non excederán de trinta e cinco a corenta e cinco horas. Se desta distribución resultase unha cantidade superior a 40 horas semanais de traballo efectivo en cómputo bimensual, o exceso será compensado á persoa traballadora no seguinte bimestre con días libres, computando as horas traballadas incrementadas nun 75% e computando oito horas para cada día libre co fin de as acumular para o seu desfrute en días completos. 3. Persoal de lonxa, máquinas e mantemento. Establécese para este persoal un réxime de traballo a quendas, respectándose os límites fixados no punto anterior. 4. Persoal de oficina. -O horario do persoal de oficinas será de xornada continuada de mañá de 8:00 a 15:00 horas, en todo caso, e có fin de que as oficinas estean abertas tamén polas tardes, establécense quendas semanais para seren atendidas por unha persoa cada semana en horario de 09:00 a 13:30 e de 15:30 a 19:00 horas. 5. Traballo en domingos e festivos. -As funcións e traballos que teñan que se desenvolver en domingos e festivos ou durante todo o día realizaranse mediante quendas rotativas, computándose por períodos de catro semanas e os descansos desfrutaranse en días laborables, se é o caso, acumulando os excesos. En caso excepcional de que nalgunha semana non se lle puidese conceder ao persoal o descanso correspondente, este será desfrutado no transcurso dos catorce días seguintes. As horas traballadas no devandito descanso incrementaranse nun 75 por 100. O descanso mínimo entre xornadas será de 12 horas. Todas as persoas traballadoras desfrutarán dun descanso semanal de polo menos 2 días continuados, salvo necesidades organizativas puntuais da empresa debidamente xustificadas. 6. Xornada continuada.-Cando a xornada de traballo se realice en forma continuada, as persoas traballadoras con xornada de 40 horas semanais desfrutarán de trinta minutos de descanso, e de vinte minutos de descanso en caso de xornadas inferiores a 40 horas semanais, que serán en todo caso retribuídos e non recuperables, debendo permanecer no recinto da factoría. Non obstante, este precepto non poderá ser considerado como condición máis beneficiosa, dereito adquirido ou compromiso entre partes que opere automaticamente no caso de redución, legal ou convencional, da xornada de traballo, senón que as partes interesadas e lexitimadas neste convenio colectivo deberán negociar o tempo de descanso e a súa consideración como de traballo efectivo, se é o caso. 7. Xornada de frigoríficos. -Para o persoal que traballe en cámaras frigoríficas, observaranse ás limitacións de tempo de permanencia en cámaras fixadas pola normativa xeral, completándose a xornada normal en traballo para realizar no exterior das cámaras. 8. As persoas ás que o seu horario de traballo imposibilite o exercicio do dereito á conciliación da súa vida familiar, laboral e persoal, poderán solicitarlle por escrito á empresa modificacións respecto da distribución e organización da súa xornada de traballo. A empresa resolverá esas solicitudes, escoitada a representación sindical, no prazo de 10 días naturais e por escrito.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CALFENSA PROYECTOS, SL Código 27000092011985	Revisión Salarial	CONVENIO 2023 - 2027 (BOP nº 43, 22/02/2023) Táboa salarial e Calendario laboral 2024 no BOP nº 45, 23/02/2024 Táboa salarial e Calendario laboral 2025 no BOP nº 37, 14/02/2025 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.	Na acta de acordo da táboa salarial 2024 indican: ...ACORDOS: Primeiro.- Aprobar a táboa salarial vixente desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2024, conforme ao previsto no artigo 14, para o que as partes contan coa representatividade suficiente e necesaria segundo se acredita coa Acta de Constitución da Comisión Negociadora. Segundo.- Aprobar o calendario laboral 2024 conforme ao cadro adxunto. 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 incrementáanse 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 TRABALLO. – A xornada laboral durante a vixencia do presente Convenio queda fixada en 1800 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, aplicárase 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 todo ou parte do cadro de 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 desfrutar do correspondente descanso compensatorio noutra xornada de traballo. Igual dereito ao desfrute de descanso compensatorio xerárase nos supostos nos que, por necesidades do servizo, se teña que designar 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 desfrutar 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 DE XOVE - Acordo regulador persoal funcionario Código 27100022132015	Acordo regulador	ACORDO REGULADOR 12/07/2024 - 31/12/2026 (BOP nº 160, 11/07/2024) ARTIGO 5.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA 1. O presente Acordo, despois da súa aprobación polo Pleno da Corporación, entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. 2. A vixencia manterase ata o 31 de decembro de 2026 sen prexuízo da posibilidade de revisión do acordo durante a súa vixencia. 3. De non ser denunciado por calquera das partes cunha antelación mínima dun mes á data da súa terminación, este quedará prorrogado tacitamente ano a ano, mentres non se denuncie. 4. A denuncia só será válida se se produce nos termos establecidos no presente Acordo: deberá formalizarse por algunha das partes (Corporación ou sindicatos máis representativos), por escrito dirixido á outra parte concertante. 5. No caso de non denunciarse na forma e período citados, entenderase prorrogado de ano en ano, revisándose unicamente e se procede, os importes dos conceptos salariais, ata que formalmente se denuncie nos sucesivos meses de xuño das anualidades de prórroga.	ARTIGO 21.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS. 1. O sistema retributivo dos/as funcionarios/as do Concello de Xove será o regulado actualmente nos artigos 75 bis, 93 e demais de aplicación da Lei 7/1985, do 2 de abril e tamén polo regulado no Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, no RD 861/1986, do 25 de abril, polo que se establece o réxime de retribucións dos/as funcionarios/as de Administración Local, con adaptación das modificacións normativas que sexan pertinentes, así como, na Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia. 2. En todo caso, corresponderá a percepción dos complementos previstos para cada posto de traballo na vixente relación de postos de traballo en cada momento no concello de Xove. DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA. Durante o período de vixencia do presente Acordo as retribucións do persoal incluído no seu ámbito de aplicación actualizaranse anualmente a través do que se deduza da RPT vixente e sen prexuízo das limitacións que ao efecto establezan as leis de orzamentos xerais do estado. <i>O Real Decreto-lei 4/2024, do 26 de xuño, indica no Capítulo II. Medidas de carácter retributivo do persoal ao servizo do sector público:</i> <i>Artigo 6. Incremento retributivo do persoal ao servizo do sector público para o ano 2024.</i> <i>1. No ano 2024, as retribucións do persoal ao servizo do sector público poderán experimentar un incremento global máximo do 2 por cento respecto ás vixentes ao 31 de decembro de 2023, incluídos nestas últimas os incrementos derivados do previsto no artigo 19.Dous.2 da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, en termos de homoxeneidade para os dous períodos da comparación, tanto polo que respecta a efectivos de persoal como á antigüidade do mesmo. Este incremento retributivo terá efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2024.</i> <i>2. Así mesmo, con efectos do 1 de xaneiro de 2024, aplicaranse, no seu caso, un incremento retributivo adicional e consolidable do 0,5 por cento, respecto ás retribucións vixentes ao 31 de decembro de 2023, se a suma da variación do IPCA dos anos 2022, 2023 e 2024 superase o incremento retributivo fixo acumulado de 2022, 2023 e 2024.</i> <i>Para estes efectos, unha vez publicados polo Instituto Nacional de Estadística (INE) os datos do IPCA do ano 2024, aprobarase a aplicación deste incremento mediante Acordo do Consello de Ministros, que se publicará no BOE.</i> <i>3. Os gastos de acción social non poderán incrementarse, en termos globais, respecto aos de 2023.</i> <i>4. No sector público poderanse realizar achegas a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivos sempre que non se supere o incremento global fixado neste apartado.</i> <i>5. A masa salarial do persoal laboral poderá incrementarse na porcentaxe máxima prevista nos apartados 1 a 4 deste artigo, en termos de homoxeneidade para os dous períodos obxecto de comparación.</i> <i>6. Sen prexuízo do disposto nos apartados 1 a 4 deste artigo, os gastos de acción social e a produtividade ou retribución variable do persoal laboral determinaranse en termos de homoxeneidade respecto ao número de efectivos.</i> <i>7. Con efectos do 1 de xaneiro de 2024, as cantidades previstas no artigo 14, Capítulos I e II do Título III, artigos 31, 32.Un e Disposicións adicionais vixésima sexta, vixésima sétima e vixésima novena.Dous da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, incrementaranse nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo.</i> <i>Pola súa banda, as cantidades previstas no artigo 13 e os anexos IV e V da citada Lei 31/2022, do 23 de decembro, actualizadas conforme á disposición adicional terceira da Real Decreto-lei 8/2023, do 27 de decembro, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2024, nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo. As ditas contías incrementaranse coa parte da cota do Mecanismo de Equidade Interxeracional correspondente ao empregador aplicándose o previsto no artigo 127 bis e a disposición transitoria cuadraxésima terceira do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de outubro.</i> <i>8. Este artigo ten carácter básico salvo o apartado 8 e dítase ao amparo dos artigos 149.1.13.ª e 156.1 da Constitución Española.</i>	ARTIGO 8.- XORNADA DE TRABALLO. 1. Para o réxime da xornada de traballo estarase ao disposto na sección 1ª do capítulo IV do título VI da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia ou norma que a substitúa. 2. A duración da xornada xeral de traballo será de 35 horas semanais de traballo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1444 horas anuais, en horario de 8:00 am a 15:00 pm de luns a venres. 3. Os días 24 e 31 de decembro permanecerán pechadas as oficinas municipais públicas. Por resolución de alcaldía recoñeceranse dous días de permiso, de similar natureza aos días por asuntos particulares, cando os días 24 e 31 de decembro coincidan en festivo, sábado ou día non laborable, que estará/n suxeito/s ás mesmas condicións que os días de permiso por asuntos particulares. Así mesmo, os mediante resolución de alcaldía recoñecerase un día de permiso por cada festividade laboral de ámbito nacional ou autonómico de carácter retribuído, non recuperable e non substituíble que coincida con sábado no devandito ano, que estarán suxeitos ás mesmas condicións que os días de permiso por asuntos particulares. Os empregados/as públicos do concello de Xove, desfrutarán dun día adicional de permiso retribuído, coincidente coa data da festa local do seu municipio de residencia que, no caso do funcionario/a con residencia efectiva no núcleo de San Bartolo de Xove, terá a condición de día de libre disposición suxeito ás mesmas condicións que os días de permiso por asuntos particulares. 4. Non obstante, será o calendario laboral o que estableza o horario de traballo, en función dos postos de traballo e atendendo aos horarios de apertura ao público de determinadas oficinas e servizos públicos. O calendario laboral tamén poderá establecer, en función do posto de traballo, unha distribución irregular da xornada ao longo do ano, que deberá respectar, en todo caso, os períodos mínimos de descanso diario e semanal. 5. Durante a xornada de traballo poderase desfrutar dunha pausa por un período de 30 minutos, que se computarán como traballo efectivo. A estes efectos, considerase traballo efectivo o prestado dentro do horario establecido polo órgano competente e o que corresponde polos permisos retribuídos así como os créditos de horas retribuídos para funcións sindicais. Esta interrupción no poderá afectar á prestación dos servizos e preferentemente poderá efectuarse entre as 10:00 e as 12:30 horas, aínda que se aceptará o seu desfrute en calquera horario da xornada de traballo mesmo ao comezo ou fin da mesma por razóns de conciliación e con especial atención a razóns de impacto de xénero. 6. No período comprendido entre o 1 de xullo e o 31 de agosto, ambos os dous días inclusive, o persoal funcionario do concello de Xove, disporá dunha xornada reducida de verán de cinco horas á semana, cun horario de oficinas de 08:00 horas ás 14:00 horas, agás para aqueles traballadores/as que dispoñan de horarios específicos de traballo derivados dos propios horarios de prestación do servizo ao que se atopen adscritos/as nos que en todo caso se garantirá o horario do propio servizo. Por outra banda, no período comprendido entre o 16 e o 30 de xuño, ambos os dous días inclusive; entre o 1 e 15 de setembro, ambos os dous días inclusive, así como, entre o 22 de decembro e o 7 de xaneiro, ambos os dous días inclusive, o persoal funcionario do concello de Xove, disporá dunha xornada reducida de verán e Nadal respectivamente de dúas horas e media á semana, cun horario de oficinas e servizos de obras de 08:00 horas ás 14:30 horas agás para aqueles traballadores/as que dispoñan de horarios específicos de traballo derivados dos propios horarios de prestación do servizo ao que atopen adscritos/as nos que en todo caso se garantirá o horario do propio servizo. O disposto no anterior parágrafo non poderá afectar ao cumprimento polo concello de Xove do obxectivo de que a temporalidade no emprego público non supere o 8 % das prazas de natureza estrutural en cada un dos seus ámbitos, de xeito que non será posible o nomeamento de funcionarios/as interinos/as para garantir a prestación de servizos durante os períodos de redución de xornada, sendo preciso garantir a prestación dos mesmos co persoal dispoñible, e en consecuencia, non sendo admisible a concesión de permisos ou licenzas a favor dos traballadores/as destes servizos cando estean suxeitos ás necesidades dos mesmos. 7. O persoal funcionario do concello de Xove ten dereito á redución da xornada de traballo diaria, coa percepción íntegra das súas retribucións, e á flexibilidade horaria da súa xornada de traballo por motivos de conciliación familiar, nos casos e coas condicións que previstas no artigo 106 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, norma regulamentaría que o desenvolva ou norma que o substitúa. ARTIGO 20.- CONTROL HORARIO. O concello de Xove poderá implementar a obriga a todo o seu persoal de rexistrar nun sistema de control horario do seu centro de traballo todas as entradas, saídas e ausencias correspondentes á súa modalidade de xornada, calquera que sexa a causa, incluído o emprego de ser preciso de datos biométricos dos traballadores/as.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONCELLO DE XOVE - Persoal laboral Código 27000672011993	Convenio colectivo	CONVENIO 12/07/2024 - 31/12/2026 (BOP nº 160, 11/07/2024) ARTIGO 5.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA 1. O presente Convenio, tras a súa aprobación polo Pleno da Corporación, entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia. 2. A vixencia manterase ata o 31 de decembro de 2026. 3. De non ser denunciado por calquera das partes cunha antelación mínima dun mes á data da súa terminación, este quedará prorrogado tacitamente ano a ano, mentres non se denuncie. 4. A denuncia so será válida se se produce nos termos establecidos no presente Convenio: deberá formalizarse por algunha das partes (Corporación ou Comité de Empresa), por escrito dirixido á outra parte concertante, e se se comunica legalmente á Autoridade Laboral. Excepcionalmente admitirase que presente denuncia un sindicato de implantación maioritaria no colectivo só nos casos de inexistencia do Comité de Empresa. 5. No caso de non denunciarse na forma e período citados, entenderase prorrogado de ano en ano, revisándose unicamente e se procede, os importes dos conceptos salariais, ata que formalmente se denuncie nos sucesivos meses de xuño das anualidades de prórroga.	ARTIGO 29.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS 1. O sistema retributivo do persoal deste convenio será, en todo momento, idéntico ao vixente dos seus homólogos funcionarios/as, regulado actualmente nos artigos 75 bis, 93 e demais de aplicación da Lei 7/1985 e, no que non sexa incompatible, tamén polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, no RD 861/1986, do 25 de abril, polo que se establece o réxime de retribucións dos funcionarios de Administración Local, con adaptación das modificacións normativas que sexan pertinentes, así como, na Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia. 2. En todo caso, corresponderá a percepción dos complementos previstos para cada posto de traballo na vixente relación de postos de traballo en cada momento no concello de Xove, agás nos casos excepcionais previstos no artigo 13 do presente convenio. DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA. Durante o período de vixencia do presente Convenio as retribucións do persoal incluído no seu ámbito de aplicación actualizaranse anualmente a través do que se deduza da RPT vixente de acordo co previsto en cada momento polas leis de orzamentos xerais do estado. <i>O Real Decreto-lei 4/2024, do 26 de xuño, indica no Capítulo II. Medidas de carácter retributivo do persoal ao servizo do sector público:</i> <i>Artigo 6. Incremento retributivo do persoal ao servizo do sector público para o ano 2024.</i> <i>1. No ano 2024, as retribucións do persoal ao servizo do sector público poderán experimentar un incremento global máximo do 2 por cento respecto ás vixentes ao 31 de decembro de 2023, incluídos nestas últimas os incrementos derivados do previsto no artigo 19.Dous.2 da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, en termos de homoxeneidade para os dous períodos da comparación, tanto polo que respecta a efectivos de persoal como á antigüidade do mesmo. Este incremento retributivo terá efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2024.</i> <i>2. Así mesmo, con efectos do 1 de xaneiro de 2024, aplicarase, no seu caso, un incremento retributivo adicional e consolidable do 0,5 por cento, respecto ás retribucións vixentes ao 31 de decembro de 2023, se a suma da variación do IPCA dos anos 2022, 2023 e 2024 superase o incremento retributivo fixo acumulado de 2022, 2023 e 2024.</i> <i>Para estes efectos, unha vez publicados polo Instituto Nacional de Estatística (INE) os datos do IPCA do ano 2024, aprobarase a aplicación deste incremento mediante Acordo do Consello de Ministros, que se publicará no BOE.</i> <i>3. Os gastos de acción social non poderán incrementarse, en termos globais, respecto aos de 2023.</i> <i>4. No sector público poderanse realizar achegas a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivos sempre que non se supere o incremento global fixado neste apartado.</i> <i>5. A masa salarial do persoal laboral poderá incrementarse na porcentaxe máxima prevista nos apartados 1 a 4 deste artigo, en termos de homoxeneidade para os dous períodos obxecto de comparación.</i> <i>6. Sen prexuízo do disposto nos apartados 1 a 4 deste artigo, os gastos de acción social e a produtividade ou retribución variable do persoal laboral determinaranse en termos de homoxeneidade respecto ao número de efectivos.</i> <i>7. Con efectos do 1 de xaneiro de 2024, as cantidades previstas no artigo 14, Capítulos I e II do Título III, artigos 31, 32.Un e Disposicións adicionais vixésima sexta, vixésima sétima e vixésima novena.Dous da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, incrementaranse nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo.</i> <i>Pola súa banda, as cantidades previstas no artigo 13 e os anexos IV e V da citada Lei 31/2022, do 23 de decembro, actualizadas conforme á disposición adicional terceira da Real Decreto-lei 8/2023, do 27 de decembro, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2024, nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo. As ditas contías incrementaranse coa parte da cota do Mecanismo de Equidade Interxeracional correspondente ao empregador aplicándose o previsto no artigo 127 bis e a disposición transitoria cuadraxésima terceira do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de outubro.</i> <i>8. Este artigo ten carácter básico salvo o apartado 8 e díctase ao amparo dos artigos 149.1.13.ª e 156.1 da Constitución Española.</i>	ARTIGO 16.- XORNADA XERAL E ESPECIAL DE TRABALLO. 1. Para o réxime da xornada de traballo estarase ao disposto na sección 1ª do capítulo IV do título VI da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia ou norma que a substitúa, e na lexislación laboral correspondente, establecendo unha xornada xeral, así como, dúas xornadas especiais. 2. A duración da xornada xeral de traballo será a mesma que a establecida para os seus homólogos funcionarios/as de 35 horas semanais de traballo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1444 horas anuais, en horario de 8:00 am a 15:00 pm de luns a venres, agás para aqueles traballadores/as que dispoñan de horarios específicos de traballo derivados dos propios servizos ao que se atopen adscritos/as. 3. A duración da xornada especial intensiva será de 40 horas semanais de traballo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1720 horas anuais. Os postos de traballo vencellados ao servizos de electricidade do concello de Xove estarán suxeitos á dita xornada especial (código nº 18 e nº 64 RPT) O persoal que preste os seus servizos en réxime de xornada especial intensiva non poderá facer uso da bolsa de horas prevista no artigo 243 do presente convenio. 4. A duración da xornada especial ordinaria será de 37,5 horas semanais de traballo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1612,5 horas anuais. Os postos de traballo vencellados ao servizos de mantemento de máquinas do concello de Xove agás aqueles suxeitos a contratación a tempo parcial, estarán suxeitos á dita xornada especial ordinaria (código nº 32 da RPT). O persoal que preste os seus servizos en réxime de xornada especial ordinaria non poderá facer uso da bolsa de horas prevista no artigo 24 do presente convenio. 5. No caso do servizo municipal de vixiantes, estarán sometidos a un réxime horario a quendas segundo o acordo a negociar coa alcaldía, cunha xornada de traballo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1444 horas anuais. 6. Os días 24 e 31 de decembro permanecerán pechadas as oficinas municipais públicas. Por resolución de alcaldía recoñeceranse dous días de permiso, de similar natureza aos días por asuntos particulares, cando os días 24 e 31 de decembro coincidan en festivo, sábado ou día non laborable, que estará/n suxeito/s ás mesmas condicións que os días de permiso por asuntos particulares. Así mesmo, mediante resolución de alcaldía recoñecerase un día de permiso por cada festividade laboral de ámbito nacional ou autonómico de carácter retribuído, non recuperable e non substituíble que coincida con sábado non devandito ano, que estarán suxeitos ás mesmas condicións que os días de permiso por asuntos particulares. Os empregados/as públicos do concello de Xove, desfrutarán dun día adicional de permiso retribuído, coincidente coa data da festa local do seu municipio de residencia, que no caso do persoal laboral con residencia efectiva no núcleo de San Bartolo de Xove, terá a condición de día de libre disposición suxeito ás mesmas condicións que os días de permiso por asuntos particulares. 7. Non obstante, será o calendario laboral o que estableza o horario de traballo, en función dos postos de traballo e atendendo aos horarios de apertura ao público de determinadas oficinas e servizos públicos. O calendario laboral tamén poderá establecer, en función do posto de traballo, unha distribución irregular da xornada ao longo do ano, que deberá respectar, en todo caso, os períodos mínimos de descanso diario e semanal. 8. Durante a xornada de traballo poderase desfrutar dunha pausa por un período de 30 minutos, que se computarán como traballo efectivo. A estes efectos, considerárase traballo efectivo o prestado dentro do horario establecido polo órgano competente e o que corresponde polos permisos retribuídos así como os créditos de horas retribuídos para funcións sindicais. Esta interrupción no poderá afectar á prestación dos servizos e preferentemente poderá efectuarse entre as 10:00 e as 12:30 horas, aínda que se aceptará o seu desfrute en calquera horario da xornada de traballo mesmo ao comezo ou fin da mesma por razóns de conciliación e con especial atención a razóns de impacto de xénero. 9. No período comprendido entre o 1 de xuño e o 31 de agosto, ambos os dous días inclusive, o persoal laboral do concello de Xove - agás o persoal laboral a xornada parcial, o persoal laboral fixo discontinuo, o servizo de vixiantes e persoal con horario especial pola propia natureza das súas prazas -, disporá dunha xornada reducida de verán de cinco horas á semana, cun horario de oficinas de 08:00 horas ás 14:00 horas, agás para aqueles traballadores/as que dispoñan de horarios específicos de traballo derivados dos propios horarios de prestación do servizo ao que se atopen adscritos/as nos que en todo caso se garantirá o horario do propio servizo. Por outra banda, no período comprendido entre o 16 e o 30 de xuño, ambos os dous días inclusive; entre o 1 e 15 de setembro, ambos os dous días inclusive, así como, entre o 22 de decembro e o 7 de xaneiro, ambos os dous días inclusive, o persoal laboral do concello de Xove -agás o persoal laboral a xornada parcial, o persoal laboral fixo discontinuo e o servizo de vixiantes polo propia natureza das súas prazas-, disporá dunha xornada reducida de verán e Nadal respectivamente de dúas horas e media á semana, cun horario de oficinas e servizos de obras de 08:00 horas ás 14:30 horas agás para aqueles traballadores/as que dispoñan de horarios específicos de traballo derivados dos propios horarios de prestación do servizo ao que se atopen adscritos/as nos que en todo caso se garantirá o horario do propio servizo. O anterior non poderá afectar o cumprimento polo concello de Xove do obxectivo de que a temporalidade no emprego público non supere o 8 % das prazas de natureza estrutural en cada un dos seus ámbitos, de modo que non será posible a contratación de persoal laboral que garanta a prestación de servizos durante os períodos de redución de xornada, sendo preciso garantir a prestación dos servizos en ditos períodos co persoal dispoñible, e en consecuencia, non sendo admisible a concesión de permisos ou licenzas a favor dos traballadores/as destes servizos cando estean suxeitos as necesidades dos mesmos. 10. O persoal laboral do concello de Xove ten dereito á redución da xornada de traballo diaria, coa percepción íntegra das súas retribucións, e á flexibilidade horaria da súa xornada de traballo por motivos de conciliación familiar nos casos e coas condicións que previstas no artigo 106 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, na norma regulamentaria que a desenvolva ou norma que a substitúa, así como, de acordo co previsto na lexislación laboral correspondente. ARTIGO 28.- CONTROL HORARIO. O concello de Xove poderá implementar a obriga a todo o seu persoal de rexistrar nun sistema de control horario do seu centro de traballo todas as entradas, saídas e ausencias correspondentes á súa modalidade de xornada, calquera que sexa a causa, incluído o emprego de ser preciso de datos biométricos dos traballadores/as.

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 2024 (BOP nº 160, 11/07/2024) 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 2024 ata o 31 de decembro de 2024. 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 2024 indicado na folla estatística: 3% Artigo 8.- Conceptos retributivos: 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. Os salarios percibidos en decembro de 2023, veranse incrementados no ano 2024 da seguinte forma: · Salarios ata 36.000 euros brutos anuais: incremento 3% · Salarios por encima de 36.000 euros brutos anuais: incremento 2,25% 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 debidamente homologada pola Administración Pública competente na materia, con respecto en todo caso aos dereitos adquiridos na materia. A súa contía será de 86,18 euros mensuais. c).- Plus Excepcional de Formación: Os traballadores/-as, coa categoría de Redactor/-a, Xefe/-a de Sección Redacción, ao 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 43,07 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. Determinábase 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 129,24 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% HORAS EXTRAORDINARIAS: Dadas as características da actividade da empresa, cando sexa necesaria a realización de horas extraordinarias aboaranse cun incremento do 75% sobre o salario que corresponda a cada hora ordinaria, segundo a seguinte fórmula: Cálculo hora ordinaria: Soldo anual total (Soldo Base anual + Antigüidade Anual + Pagas Extraordinarias + Plus Convenio Anual +, no seu caso, Plus Nocturnidade anual) dividido entre o número de horas anuais traballadas. Número de horas anuais traballadas = Días laborables x 6 PAGAS EXTRAORDINARIAS: Aboaranse catro pagas extraordinarias: Xullo, Decembro, Outubro e Beneficios. A contía das dúas primeiras será dunha mensualidade de Salario Base, Plus Convenio, Antigüidade, Complemento de nocturnidade e Plus de Libre Disposición. A paga de Outubro ten carácter lineal e a súa contía fíxase en 808,68 euros para o 2024, para o persoal de xornada completa. O resto dos/-as traballadores/-as percibirán a parte proporcional correspondente á xornada. A paga de Beneficios aboarase no mes de febreiro. O seu importe consistirá no 8% sobre o Salario Ordinario, Antigüidade, Nocturnidade, Libre Disposición, Plus de Titulación, e Plus Excepcional de Formación, percibido polo traballador nas doce mensualidades ordinarias do ano anterior e pagas extras de Xullo e Decembro.	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 desexa 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. Artigo 5.- Horario: A Empresa fixará os horarios dos distintos servizos, coordinándoos para o máis eficaz rendemento, e sempre con respecto ás especificacións legais, particularmente no atinente ao traballo nocturno. Tendo en conta que constitúe obxectivo esencial de toda empresa xornalística facer chegar aos lectores/as todos os seus produtos co máximo de información e a unha hora idónea, faise necesario fixar esta meta como punto primordial de referencia para a organización dos seus ciclos de produción. Consecuentemente, convense que o horario de peche do xornal e o comezo de tirada, serán fixados pola Empresa en cada caso, oído o Comité de Empresa, segundo as necesidades e atendendo aos obxectivos expostos. Artigo 6.- Festas aboables: Dada a especial característica da prensa, poderase traballar naquelas festividades que no correspondente calendario laboral figuren como aboables e non recuperables, podendo compensarse o devandito traballo economicamente ou ser aumentado no período de vacacións de desfrute persoal, a decisión da Empresa, con excepción dos días: Venres Santo, 24 e 31 de decembro. DISPOSICIÓNS FINAIS Segunda. - Empresa e Representación dos Traballadores/as chegan a un acordo para que os traballadores/-as que fan labores de Administración, Comercial e Redacción poidan completar a súa xornada semanal traballando en cinco días á semana, e descansando dous días á semana; agás que por causas organizativas e/ou produtivas, previamente xustificadas e comunicadas ao Comité de Empresa, e polo período de tempo indispensable, só sexa posible descansar o día e medio semanal recollido no Estatuto dos Traballadores. Neste suposto excepcional, aqueles traballadores/-as que non poidan desfrutar dese descanso, compensaráselles con descanso o período que non puideron desfrutar. O Persoal cuxo centro de traballo está no Polígono do Ceao (Planta Impresión), desfrutará do descanso legalmente previsto no Estatuto dos Traballadores.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
MAGNESITAS DE RUBIAN, SA Código 27000362011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 (BOP nº 276, 29/11/2024) Artigo 3º.- ÁMBITO TEMPORAL A vixencia do presente Convenio será dun ano, desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2024, con independencia da data da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Lugo. Artigo 4º.- DENUNCIA E PRÓRROGA Poderá ser denunciado por unha ou ambas as partes, sempre que se faga cun mes de antelación á finalización da súa vixencia. En caso de non ser denunciado por ningunha das dúas partes, este Convenio prorrogarase automaticamente por un ano máis, excepto na súa parte económica que se incrementaría no aumento do IPC do ano anterior. A denuncia do Convenio non significará modificación ningunha no articulado do texto, que se continuará aplicando ata a súa substitución polo novo que se negocie. Artigo 6º.- LEXISLACIÓN SUPLETORIA Para todo o non previsto neste Convenio estarase suxeito á de Regulamentación do Traballo nas Minas de Fosfato, Xofre, Potasa, Talco e demais comprendidas noutra Regulamentación, Estatuto do Mineiro e Estatuto do Traballador.	Artigo 15º.- RETRIBUCIÓN A retribución para o persoal afectado polo presente Convenio será a que resulte, para cada anualidade, da aplicación dos distintos conceptos salariais e non salariais previstos no presente Convenio sen que, en ningún caso, os salarios así establecidos, excluídos os non salariais, poidan ser inferiores ao salario mínimo interprofesional establecido para cada anualidade. Subida salarial xeral para o ano 2024: Os salarios establecidos no presente Convenio serán o resultado de aplicar, sobre os vixentes no exercicio 2023, o seguinte incremento: Ano 2024 IPC real do exercicio anterior (2023) Os atrasos correspondentes ao presente Convenio colectivo aboaranse dentro dos 30 días seguintes á súa publicación no BOP da Provincia de Lugo.	Artigo 8º.- XORNADA LABORAL A xornada laboral será de 35 horas semanais, tanto en fábrica como no interior da mina. A fin de determinar o tempo de traballo efectivo, este contabilizarase con referencia á hora de entrada e saída da Empresa, en función dos horarios existentes ou os que no futuro se puidesen establecer. O tempo de toma de bocadillo será contabilizado como tempo de traballo efectivo, tendo o mesmo unha duración de 15 minutos por xornada. HORARIO A) VERÁN O horario de verán no período comprendido entre o 1 de maio e o 30 de setembro será de 7 a 14 horas. B) INVERNO O horario de inverno no período comprendido entre o 1 de outubro e o 30 de abril será de 8 a 15 horas. Este horario afectará a: Mantemento, Ensacado, Laboratorio e Almacén. A sección de trituración terá o horario de 8 a 15 horas e de 14 a 21 horas en función do horario eléctrico. Nunca poderá coincidir o horario de trituración con horas punta de tarifa eléctrica.
PRELO, SL Código 27000842012001	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 36, 12/02/2024) Artigo 3. Vixencia. O presente Convenio empezará a rexer desde a data da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, excepto ás cláusulas relativas a retribucións, para as que se establece unha vixencia a partir do 1 de xaneiro de 2023. Non obstante a duración acordada no parágrafo anterior, ao finalizar o prazo da súa vixencia, o Convenio entenderase prorrogado en forma tácita de ano en ano, se non se denunciase. Denunciado o actual Convenio subsistirán, con todo, os seus preceptos ata a entrada en vigor do que lle substitúa. Artigo 4. Duración, prórroga e revisión-denuncia. O presente Convenio ten unha duración prevista ata o 31 de decembro do 2025. O Convenio prorrogarase tacitamente ao finalizar o seu período de vixencia de ano en ano, se non se denunciase cunha antelación mínima dun mes da data do seu vencemento ou a de calquera das súas prórrogas. Á devandita denuncia haberá de anexarse necesariamente o proxecto dos puntos concretos que se pretenda revisar e a documentación que acredite fidedignamente a lexitimación necesaria para negociar un Convenio esixida na lexislación vixente.	Artigo 12. Salario Base. As remuneracións para o período de validez do convenio serán as establecidas na táboa salarial do anexo I. Operará a compensación e absorción nas subidas de salario base que se compensarán descontando o incremento das cantidades establecidas como complementos de convenio no artigo seguinte. As remuneracións para o período 1 de xaneiro 2023 ao 31 de decembro de 2025 serán as seguintes: Ano 2023: Incrementarase un 2% sobre o salario base vixente do 2022 con efectos do 1 de xaneiro de 2023. Os atrasos correspondentes aboaranse no mes seguinte á publicación no BOP do presente Convenio Colectivo. Ano 2024: 2 % sobre o salario base. Ano 2025: 2% sobre o salario base. A retribución anual comprendida no anexo I do presente convenio corresponde a doce mensualidades e dúas pagas extraordinarias.	Artigo 16. Xornada laboral. A xornada máxima laboral será a que fixe a lei respecto diso, sendo no momento da firma do presente Convenio de 40 horas semanais, repartidas de luns a sábado. Poderá ampliarse aos domingos e festivos, sempre tendo en conta, non superar o máximo semanal previsto pola Lei, respectar os descansos mínimos previstos pola lexislación laboral vixente e as restricións impostas pola normativa que regula as actividades da empresa.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
URBASER, SA - Servizos públicos de limpeza pública, viaria, rego, recollida, transporte, tratamento e eliminación de residuos sólidos urbanos do Concello de Vilalba Código 27000851012001	Convenio colectivo	CONVENIO 2021 - 2025 (BOP nº 187, 13/08/2024) ARTIGO 4.- ÁMBITO TEMPORAL Este convenio terá unha duración de cinco anos, desde o 1 de xaneiro de 2021 ata o 31 de decembro de 2025. ARTIGO 5.- ENTRADA EN VIGOR Este convenio entrará en vigor o día da súa firma, con efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2021, salvo aquelas condicións ás cales ha de estarse ao contido nelas nos seus propios termos e ás que expresamente se pacte o inicio da validez noutro momento. ARTIGO 6.- DENUNCIA Estipúlase un prazo de duración de cinco anos; é dicir, ata o 31 de decembro de 2025, pactándose de común acordo que con antelación de 2 meses á data de expiración considérase automaticamente denunciado. DISPOSICIÓNS ADICIONAIS Primeira. -Normas supletorias Serán normas supletorias as legais de carácter xeral e o Convenio Xeral do Sector de Saneamento público, limpeza pública, viaria, regas, recollida, tratamento e eliminación de residuos e limpeza e conservación de rede de sumidoiros (BOE do 30 de xullo de 2013) vixente en cada momento.	ARTIGO 7.- SALARIOS Os salarios serán en todo caso aboados ás persoas traballadoras antes da finalización de cada mes. As táboas retributivas definitivas de aplicación para os anos 2021 e 2022 son as establecidas no Anexo I. As táboas retributivas definitivas de aplicación para os anos 2023, 2024 e 2025 son as establecidas no Anexo II. Os efectos das devanditas táboas en cada un dos anos indicados e por tanto o pagamento e liquidación destas só serán aplicables sempre que o Concello de Vilalba expresamente recoñeza e aboe de maneira efectiva en todo momento á mercantil subscribinte os custos reais do servizo e se manteña o devandito abono, debéndose incluír por tanto nos custos de persoal repercutibles os incrementos fixados nas táboas do Anexo II en cada un dos anos. Ata que o anterior non teña lugar e os custos reais non sexan expresamente recoñecidos e efectivamente aboados, a empresa seguirá aboando a táboa retributiva vixente á data da firma deste convenio (Táboa retributiva do ano 2021 e 2022 do Anexo I). DISPOSICIÓN TRANSITORIA. Única. - Acórdase aboar a cada persoa traballadora adscrita ininterrompidamente ao servizo durante os anos 2021 e 2022 e que á data da firma do convenio se atope dada de alta na empresa unha prima compensatoria e non consolidable de 400 € brutos. O pago farase efectivo en dous momentos. Nun primeiro momento aboaranse 200 € brutos a continuación de asinar este convenio, polo pagamento anual do 2021. O segundo abono de 200 € brutos terá lugar ao momento do pago da nómina de xaneiro de 2024 e cuxo pagamento será anual polo ano 2022. Esta prima compensa a falta de incrementos salariais dos anos 2021 e 2022, polo que será aboada única e exclusivamente ás persoas traballadoras que prestasen efectivamente os seus servizos nos referidos anos se compren os criterios indicados anteriormente. Nas táboas retributivas definitivas do Anexo II indican: Estes incrementos do Anexo II (preferentemente 6% para o 2023, 4% para o 2024 e 4% para o 2025) serán aplicables única e exclusivamente a partir de que se produza expresamente o indicado no artigo 7 do presente convenio colectivo.	ARTIGO 18.- XORNADA LABORAL A xornada será de 39 horas semanais de luns a sábado, cun descanso de 30 minutos para o bocadillo. Establécese unha libranza para todas as persoas traballadoras dun sábado ao mes. A partir do 2024, a xornada será de 37,5 horas efectivas semanais de promedio en cómputo anual, cun descanso de 30 minutos para o bocadillo. Desde a dita data as persoas traballadoras descansarán de forma alternativa unha semana o sábado ou domingo e a seguinte semana o sábado e o domingo, todo iso conforme ao cuadrante de rotación de descansos que se estableza para ese efecto no calendario laboral, o cal se confeccionará tomando en consideración que o total do persoal debe prestar os seus servizos ao completo a fin de semana correspondente ao do festival independente de Vilalba e o correspondente ao das festas patronais de Vilalba. Os días 24 e 31 de decembro son non laborables para as persoas traballadoras da quenda nocturna, con continuación dos servizos ao día seguinte en horario normal.
UTE ECOLUGO - Empresa concesionaria do servizo de recollida de residuos, xestión do punto limpo e limpeza viaria do Concello de Lugo <i>Nota: Convenio rexistrado con código 27100380012024. Existen convenios anteriores con código 27000452011986</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 56, 07/03/2024) Artigo 1.5.- Ámbito temporal O presente convenio colectivo terá unha duración de tres (3) anos, con vixencia de aplicación en todo o seu contido desde o momento en que se produza a súa publicación no BOP provincial, salvo aquelas disposicións que prevexan un réxime de aplicación temporal específico, ata o 31 de decembro de 2024. Artigo 1.6.- Denuncia e prórroga Estipúlase un prazo de duración ata o 31 de decembro do 2024, pactándose de común acordo que con antelación de 2 meses á data de expiración considérase automaticamente denunciado. Expirada pois a súa vixencia, as partes negociarán un novo, que substituirá ao actual. En tanto non se alcance acordo sobre ese novo convenio, o presente manterá a súa vixencia ultraactiva. DISPOSICIÓNS FINAIS Primeira. - Normas de supletoria aplicación En todo o non previsto, neste convenio, aplicárase supletoriamente, o convenio xeral do sector de Saneamento público, limpeza, viaria, regas, recollida, tratamento e eliminación de residuos limpeza e conservación de rede de sumidoiros, así como todas aquelas normas de xeral aplicación.	Artigo 6.2. - Incrementos retributivos. As partes establecen os seguintes incrementos retributivos para a vixencia do presente convenio. Para o ano 2023, un incremento porcentual sobre as táboas salariais do ano 2021 do 1%. Para o ano 2024, un incremento porcentual do 1,15% sobre as táboas salariais resultantes do ano 2023. Estes incrementos consolidan en táboas. Os mesmos xa constan nas táboas salariais anexas. Os atrasos correspondentes ao exercicio 2023 aboaranse na nómina do mes seguinte ao da firma de convenio. Así mesmo, as partes pactan o aboamento de 300 euros brutos polos meses correspondentes de agosto a decembro do exercicio 2022, e outros 350 euros brutos máis polo exercicio 2023. Ambos os conceptos non son consolidables e aboaranse, para o persoal de alta na empresa á firma do presente texto, nunha soa paga no mes seguinte ao da firma do convenio en atención ao tempo traballado durante eses dous exercicios. Páctase igualmente o aboamento de 350 euros brutos, igualmente non consolidables, para o ano 2024, que se percibirán na nómina de xaneiro de 2025 en atención ao tempo de traballo prestado durante ese ano 2024.	Artigo 5.1.- Xornada laboral A xornada laboral será dunha media de 39 horas semanais. A. Aínda que se respectarán as condicións en canto á distribución da xornada semanal daquelas persoas traballadoras que á firma do presente convenio colectivo viñesen prestando os seus servizos de luns a sábado, cun descanso de 30 minutos para bocadillo, esta xornada distribuirase en tres quendas continuadas, salvo no punto limpo onde unicamente haberá dúas quendas de traballo, mañá e tarde e sen prexuízo de que por esixencias do cliente e do servizo se deba instaurar unha quenda máis. Non existirá xornada partida exceptuando administración, que en período estival teraa continuada. Establécese unha libranza, para todo o persoal que distribúa a súa xornada de luns a sábado, de dous sábados alternos ao mes, e un sábado libre engadido nalgún dos meses que por distribución do calendario teña cinco sábados. O persoal con xornada distribuída de luns a sábado distribuirá a súa xornada laboral de luns a venres nos meses de xullo e agosto segundo o período de vacacións anuais que se concrete cada ano. B. O persoal que leve contratado na empresa máis de 24 meses que preste servizos de luns a domingo, terá un descanso semanal dun día ou de dous en semanas alternas, salvo nos meses de xullo e agosto, no que o descanso semanal será de dous días cada semana deses dous meses. A distribución da xornada diaria será igual para todo o persoal do cadro de persoal, é dicir de 6 horas e 30 minutos cun descanso de 30 minutos retribuídos, para o bocadillo. A distribución do réxime de traballo prevista anteriormente establécese sen prexuízo daquelas contratacións que a empresa poida levar a efecto con motivo da substitución temporal de traballadores/as para a prestación de fins de semana e festivos. Os días 24 e 31 de decembro son non laborables para os traballadores/as da quenda nocturna, con continuación dos servizos ao día seguinte en horario normal. O horario da recollida nocturna adíantase ás 22.00 horas facéndoo coincidir co cambio de horario legal e oficial de cada ano.

OURENSE - EMPRESA. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CIMO, ENTIDADE PRESTADORA DE SERVIZOS Código 32000902012003	Revisión Salarial	CONVENIO 2001 (BOP nº 260, 13/11/2001) As revisións salariais anuais de 2002 a 2023 prorrogan o convenio do 2001. Revisión salarial 2024 no BOP nº 43, 29/02/2024 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 revisión salarial 2024 indica: Acta da reunión da Comisión Negociadora do Convenio colectivo de CIMO, entidade prestadora de servizos 29/01/2024 Dunha parte, en nome de CIMO, o seu secretario xeral, Eduardo González Tombo. Doutra parte, en nome dos traballadores/as, a delegada de persoal, Begoña González Tesouro. Ambas as partes reúnense, tal e como establece o artigo 14 do Convenio colectivo da empresa, constituíndose en Comisión Negociadora do Convenio colectivo da entidade CIMO, entidade prestadora de servizos O obxecto da reunión é aprobar a táboa salarial para o ano 2024; 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 2024 ata o 31 de decembro de 2024. Sen máis asuntos que tratar levántase a sesión, sendo as 12.00 horas do día 29 de xaneiro de 2024. Asdo.: Eduardo González Tombo. 34XXXX71- T. Asdo.: Begoña González Tesouro. 44XXXX46-N. Anexo Táboa salarial ano 2024 ...	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 % a desfrutar 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 desfruten 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, desfrutará en compensación dun día e medio de descanso que poderá desfrutar 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
COMAR Orense, SL <i>Nota: Convenio rexistrado con código 32100250012024. Existen convenios anteriores con código 32000982012003</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 43, 29/02/2024) Artigo 2. Vixencia e duración O presente convenio entrará en vigor, para todos os efectos, o día 1 de xaneiro de 2023, independentemente da súa data de publicación no Diario oficial que corresponda, e permanecerá vixente ata o día 31 de decembro de 2025. Artigo 3. Denuncia O presente convenio deberá ser denunciado por calquera das partes, mediante comunicación escrita e cunha antelación mínima dun mes á data de finalización deste. A ausencia de denuncia do mesmo, significará a prórroga do convenio por períodos anuais nos mesmos termos do presente convenio. Durante as negociacións para a renovación do convenio colectivo, manterase a súa vixencia. As partes poderán adoptar acordos parciais para a modificación dalgún ou algúns dos seus contidos prorrogados co fin de adaptalos ás condicións nas que, tras a terminación da vixencia pactada, se desenvolva a actividade na empresa. Estes acordos terán a vixencia que as partes determinen.	Artigo 31. Incremento salarial Para os anos 2023, 2024 e 2025, establécese a seguinte revisión salarial: - Ano 2023: aplicarase a táboa salarial anexa. Para o caso que o IPC real estatal ao 31 de decembro de 2023 rexistre un incremento superior ao 3% establécese unha revisión salarial no exceso da dita cifra con efectos do 1 de xaneiro de 2023, servindo de base para aplicar o incremento salarial do ano 2024. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes que o IPC real supere o 3% pactado, aboándose nunha soa paga, durante o primeiro trimestre do 2024. - Ano 2024: increméntanse as táboas salariais resultantes do incremento anterior nun 2% a partir do 1 de xaneiro 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%. Para ese caso establécese unha revisión salarial no exceso da dita cifra con efectos do 1 de xaneiro de 2024, servindo de base para aplicar o incremento salarial do ano 2025. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes que o IPC real supere o 2% pactado, aboándose nunha soa paga, durante o primeiro trimestre do 2025. - Ano 2025: increméntanse as táboas salariais resultantes do incremento anterior nun 1,5% a partir do 1 de xaneiro 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%. Para ese caso establécese unha revisión salarial no exceso de dicha cifra con efectos do 1 de xaneiro de 2025. A revisión salarial tan só xerará a cobranza de atrasos a partir do primeiro mes que o IPC real supere o 1,5% pactado, abonándose nunha soa paga, durante o primeiro trimestre do 2026. A revisión salarial aplicarase única e exclusivamente sobre os conceptos da táboa salarial, non se realizarán actualizacións nin sobre ningún outro sobresoldo persoal ou de posto de traballo non incluído na táboa salarial, coa excepción unicamente do concepto de antigüidade consolidada, aínda que unicamente para aqueles traballadores/as que a viñesen percibindo. A táboa salarial anexa será de aplicación con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2023, o pago das diferenzas salariais se procedese, realizarase no mes seguinte á publicación deste convenio. Disposición transitoria Con carácter extraordinario e con motivo da falta de actualización deste convenio desde o ano 2018, aboarase ao persoal afectado por este convenio unha paga única compensatoria de 500 € non consolidables. Dado que esta paga compensa a falta de actualización desde o ano 2018, non a percibirán aquelas persoas cuxa incorporación á empresa sexan posterior ao 1 de xaneiro de 2022 nin os que xa non pertencen á empresa no momento da firma deste convenio. O persoal con xornada parcial ou reducida, percibirán esta paga compensatoria na mesma proporción á xornada realizada.	Artigo 6. Xornada de traballo A xornada de traballo será de 1806 horas anuais de traballo efectivo, cunha distribución de 40 horas semanais de media. O horario de traballo será de luns a domingo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONCELLO DE MONTEDERRAMO - Acordo regulador persoal funcionario Código 32100082132024	Acordo regulador	ACORDO REGULADOR 2024 - 2026 (BOP nº 147, 31/07/2024) Artigo 2. Ámbito temporal e entrada en vigor O presente acordo fornecerá todos os seus efectos desde o día 1 de xaneiro de 2024 até 31 de decembro de 2026, sen prexuízo de que para as materias reguladas por algún dos artigos incluídos poida recollese un ámbito temporal diferente, que terá preferencia sobre o xeral neste artigo. A denuncia do acordo efectuarase de forma automática, con tres meses de antelación á data de terminación da vixencia deste. A constitución da comisión negociadora e o inicio da negociación producirase nos termos establecidos na lexislación vixente. Até tanto se logre un novo acordo expreso, este acordo considerarase prorrogado en todo o seu contido, salvo no que afecta as retribucións, que se estará ao disposto na Lei de Orzamentos Xerais do Estado de cada ano, e no que afecte o calendario laboral ao aprobado polos órganos competentes, sen prexuízo doutras peculiaridades que poidan especificarse no texto do acordo. Artigo 4. Denuncia e prórroga 1. A denuncia do presente convenio deberá efectuarse por escrito que presentará a parte denunciante á outra parte, dentro dos tres meses inmediatos anteriores á terminación da súa vixencia, ou en igual período de calquera das súas eventuais e sucesivas prórrogas. En caso de denuncia e até a aplicación dun novo convenio, continuará en vigor o presente. 2. Se non se producise a denuncia por ningunha das partes no prazo convindo, o presente convenio entenderase integralmente prorrogado de ano en ano. A dita prórroga non obstará as actualizacións retributivas convenientes conforme ao disposto nas leis de orzamentos xerais do estado e resto de normativa sectorial. Artigo 3. Unidade normativa En todo o non recollido neste acordo, serán de aplicación as normas legais vixentes en cada materia.	Artigo 33. Disposicións xerais O persoal funcionario do Concello percibirá anualmente as retribucións contempladas na Relación de postos de traballo. As retribucións do persoal funcionario ao servizo do Concello, axustaranse os seus incrementos, revisións, adaptacións e adecuacións, ao que no seu caso queden reflectidas nas leis de Orzamentos Xerais do Estado para os devanditos exercicios. O incremento legal que se prevexa será de aplicación ás retribucións complementarias de carácter fixo e periódico determinadas para cada un dos postos de traballos municipais, excluído o complemento de produtividade. <i>O Real Decreto-lei 4/2024, do 26 de xuño, indica no Capítulo II. Medidas de carácter retributivo do persoal ao servizo do sector público:</i> <i>Artigo 6. Incremento retributivo do persoal ao servizo do sector público para o ano 2024.</i> <i>1. No ano 2024, as retribucións do persoal ao servizo do sector público poderán experimentar un incremento global máximo do 2 por cento respecto ás vixentes ao 31 de decembro de 2023, incluídos nestas últimas os incrementos derivados do previsto no artigo 19.Dous.2 da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, en termos de homoxeneidade para os dous períodos da comparación, tanto polo que respecta a efectivos de persoal como á antigüidade do mesmo. Este incremento retributivo terá efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2024.</i> <i>2. Así mesmo, con efectos do 1 de xaneiro de 2024, aplicaranse, no seu caso, un incremento retributivo adicional e consolidable do 0,5 por cento, respecto ás retribucións vixentes ao 31 de decembro de 2023, se a suma da variación do IPCA dos anos 2022, 2023 e 2024 superase o incremento retributivo fixo acumulado de 2022, 2023 e 2024.</i> <i>Para estes efectos, unha vez publicados polo Instituto Nacional de Estatística (INE) os datos do IPCA do ano 2024, aprobarase a aplicación deste incremento mediante Acordo do Consello de Ministros, que se publicará no BOE.</i> <i>3. Os gastos de acción social non poderán incrementarse, en termos globais, respecto aos de 2023.</i> <i>4. No sector público poderanse realizar achegas a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivos sempre que non se supere o incremento global fixado neste apartado.</i> <i>5. A masa salarial do persoal laboral poderá incrementarse na porcentaxe máxima prevista nos apartados 1 a 4 deste artigo, en termos de homoxeneidade para os dous períodos obxecto de comparación.</i> <i>6. Sen prexuízo do disposto nos apartados 1 a 4 deste artigo, os gastos de acción social e a produtividade ou retribución variable do persoal laboral determinaranse en termos de homoxeneidade respecto ao número de efectivos.</i> <i>7. Con efectos do 1 de xaneiro de 2024, as cantidades previstas no artigo 14, Capítulos I e II do Título III, artigos 31, 32.Un e Disposicións adicionais vixésima sexta, vixésima sétima e vixésima novena.Dous da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, incrementaranse nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo.</i> <i>Pola súa banda, as cantidades previstas no artigo 13 e os anexos IV e V da citada Lei 31/2022, do 23 de decembro, actualizadas conforme á disposición adicional terceira da Real Decreto-lei 8/2023, do 27 de decembro, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2024, nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo. As ditas contías incrementaranse coa parte da cota do Mecanismo de Equidade Interxeracional correspondente ao empregador aplicándose o previsto no artigo 127 bis e a disposición transitoria cuadraxésima terceira do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de outubro.</i> <i>8. Este artigo ten carácter básico salvo o apartado 8 e díctase ao amparo dos artigos 149.1.13.ª e 156.1 da Constitución Española.</i>	Artigo 13. Xornada 1. A duración da xornada xeral, para o persoal con dedicación normal, será de 35 horas semanais para todos os empregados públicos do Concello, equivalente a 1552 horas anuais. Téñase en conta que a disposición adicional 144.4 da Lei 6/2018, do 3 de xullo, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2018, modificada pola disposición final 28.1 da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, sinala que a xornada de traballo xeral no sector público computarase en contía anual e suporá unha media semanal de trinta e oas horas e media, sen prexuízo das xornadas especiais existentes ou que, no seu caso, se establezan. É no seu apartado segundo, di que: “Dous. Non obstante o anterior, cada Administración Pública poderá establecer nos seus calendarios laborais, previa negociación colectiva, outras xornadas ordinarias de traballo distintas da establecida con carácter xeral, (por exemplo a xornada de 35 horas. O anterior non poderá afectar ao cumprimento por cada Administración do obxectivo de que a temporalidade no emprego público non supere o 8% das prazas de natureza estrutural en cada un dos seus ámbitos. De acordo coa normativa aplicable ás entidades locais, e en relación co recollido neste apartado, a regulación estatal de xornada e horario terá carácter supletorio en tanto que polas devanditas entidades se aprobe unha regulación da súa xornada e horario de traballo, previo acordo de negociación colectiva” 2. Xornada de especial dedicación: a duración da xornada do persoal que desempeñe postos de traballo considerados de especial dedicación poderá ser de ata 37,50 horas semanais por necesidades do servizo, sen prexuízo do aumento de horario que excepcionalmente sexa preciso por necesidades do servizo. En función da natureza e características do servizo, pola entidade local determinarase aqueles postos de traballo que deban prestarse en réxime de especial dedicación. 3. Xornadas especiais: previa negociación colectiva, poderán establecerse xornadas especiais respectando os límites legais mínimos sinalados para a xornada xeral, motivadas por razóns e necesidades de servizos determinados, establecendo o horario de traballo, a flexibilidade, o réxime de traballo, vacacións, calendarios e festas. Artigo 14. Horario de traballo O horario constitúe a distribución da xornada, mediante a concreción dos días e horas que vai realizar o traballador/a. Esta determinación realízase nos calendarios horarios de cada servizo. A distribución horaria da xornada laboral é un elemento esencial para a organización dos servizos municipais, que é unha competencia do goberno municipal, de acordo coa súa potestade de auto organización, sen menoscabo dos dereitos recoñecidos polas normas ao persoal funcionario. No establecemento da xornada e a distribución do horario débense ter en conta os principios seguintes: a) A optimización da eficacia e a produtividade na prestación dos servizos. b) O mantemento dos servizos que teñen carácter continuado. c) A axetada atención ao público. d) A coincidencia horaria entre os diferentes servizos e dependencias conexas. 1. Con carácter xeral, a xornada de traballo será continuada e realízase: Xornada de mañá: o horario fixo de presenza no posto de traballo será de 9.00 a 14.00 horas, de luns a venres. O resto da xornada realízase en horario flexible entre as 7.00 e as 9.00 horas, de luns a venres, e entre as 17.00 e as 18.00 horas, de luns a xoves, así como entre as 14.30 e as 15.30 horas, os venres. Xornada de tarde: o persoal con horario xenérico con maior ou total dedicación poderá prestar servizos en xornada vespertina. Deberase realizar unha pausa obrigatoria mínima de 30 minutos entre o final da xornada matutina e o principio da xornada vespertina. Xornada de mañá e tarde: o horario fixo de presenza no posto de traballo será de 9.00 a 17.00 horas, de luns a xoves, cunha interrupción para a comida que non computará como traballo efectivo e que será como mínimo de media hora, e de 9.00 a 14.30, os venres. Xornada de mañá-tarde-noite para as auxiliares de axuda a domicilio: de 8.00 a 22.00h flexible, sen que se supere a xornada xeral de 35h semanais. O horario só poderá ser partido por unha soa vez cada día, e entenderase por xornada partida aquela na que exista un descanso ininterrompido dunha hora de duración como mínimo. O resto da xornada, até completar as 35 horas semanais, segundo o réxime de dedicación, realízase en horario flexible entre as 7.00 e as 9.00 horas, de luns a venres, e entre as 17.00 e as 18.00 horas, de luns a xoves, así como entre as 14.30 e as 15.30 horas, os venres. 2. Poderán establecerse xornadas e horarios especiais nos casos en que o traballo sexa nocturno, a quendas, ou se desenvolvea en condicións singulares... 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 segundo os seus postos concretos. 3. Defínese como horario nocturno o que se desenvolve, con carácter xeral, entre as 22.00 e as 6.00 horas, sen prexuízo dos horarios especiais existentes ou que poidan establecerse, e a salvo do réxime propio do persoal que por razón dos seus labores preste servizo suxeito a un réxime especial. 4. Durante o período comprendido entre o 1 de xuño e o 31 de setembro, ambos inclusive, establecerase unha xornada intensiva de traballo, a razón de seis horas continuadas de traballo, a desenvolver entre as 7.00 e as 15.00 horas, de luns a venres. No caso dos empregados e empregadas que realicen xornada só de tarde deberán realizar seis horas continuadas de traballo, entre as 14.30 e as 21.30 horas, de luns a venres. 5. Naqueles servizos en que non fose posible, deberá determinarse nos calendarios, durante o período comprendido entre o 1 de xuño e o 31 de setembro, a realización dunha xornada intensiva consistente na redución dunha hora diaria, sen prexuízo da xornada anual obrigatoria, para o persoal que faga quenda os sábados fóra da súa xornada habitual, ou ben poderán optar por computarse como traballo efectivo a detraer da xornada anual obrigatoria. Deberán, no seu caso, comunicar a opción elixida. 7. A xornada laboral reducirase nunha hora diaria durante a semana de celebración das festas patronais do Municipio, dereito ao que poderá acollerse todo o persoal funcionario, aínda que poderá optar por computarse como traballo efectivo a detraer da xornada anual obrigatoria ou compensarse cun día libre, sendo o seu réxime de disfrute o previsto para os días por asuntos propios. Deberán no seu caso, comunicar a opción elixida. Artigo 17. Tempo efectivo 1. Dentro do concepto de traballo efectivo entenderanse comprendidos na xornada ordinaria de traballo: Os tempos horarios empregados como pausa ou descanso regulamentarios. O tempo empregado en viaxes e desprazamentos será contado como efectivo desde a hora de citación polo servizo até a hora de chegada, salvo os períodos que estivesen suxeitos a axudas de custo. Desprazamentos e outras interrupcións derivadas de normas de seguridade e hixiene ou da propia organización de traballo. O tempo necesario para recoller, ordenar ou gardar as roupas, materiais e demais útiles de traballo, é tempo de traballo efectivo. O tempo empregado en xulgados, centros municipais ou de calquera outra administración por situación relacionada coa función desempeñada, considerarase como tempo efectivo de traballo. O tempo que corresponde polos permisos retribuídos recollidos na normativa vixente, así como os créditos de horas retribuídos para funcións sindicais. 2. O descanso semanal será de 48 horas consecutivas, preferentemente en sábado e domingo. Artigo 18. Pausas e descansos semanais O traballador/a, cuxa xornada de traballo continuada sexa superior ás seis horas, terá dereito a unha pausa de descanso diaria de vinte minutos de duración. Aqueles empregados/as cuxa xornada de traballo sexa de polo menos cinco horas, terán dereito a quince minutos de pausa laboral. En todo caso, a pausa terá a consideración de tempo de traballo efectivo. A distribución do período de descanso levarase a cabo atendendo ás necesidades do servizo sen que poida ausentarse á vez o 50% ou máis do persoal adscrito ao servizo. Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONCELLO DE MONTEDERRAMO - Persoal laboral Código 32100282012024	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 144, 26/07/2024) Artigo 2. Ámbito temporal e entrada en vigor O presente convenio colectivo entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no Boletín Oficial da Provincia, e en todo caso aos quince días da súa firma, e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2026. No entanto, os seus efectos económicos retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2024. Artigo 3. Denuncia e prórroga 1. A denuncia do presente convenio deberá efectuarse por escrito que presentará a parte denunciante á outra parte, dentro dos tres meses inmediatos anteriores á terminación da súa vixencia, ou en igual período de calquera das súas eventuais e sucesivas prórrogas. En caso de denuncia e ata a aplicación dun novo convenio, continuará en vigor o presente. 2. Se non se producise a denuncia por ningunha das partes no prazo convindo, o presente convenio entenderase integramente prorrogado de ano en ano. A dita prórroga non obstará as actualizacións retributivas convenientes conforme ao disposto nas leis de orzamentos xerais do estado e resto de normativa sectorial.	Artigo 48. Disposicións xerais 1. As retribucións do persoal laboral ao servizo do Concello axustaranse aos seus incrementos, revisións, adaptacións e adecuacións, ao que no seu caso queden reflectidas nas leis de orzamentos xerais do Estado para os devanditos exercicios, sen que a masa salarial do devandito persoal laboral poida exceder dos límites establecidos na mesma norma. 2. O persoal laboral do Concello percibirá anualmente as retribucións contempladas na Relacións de postos de traballo. Estas retribucións serán iguais que o persoal funcionario co que se lle homologue, en base ao principio xeral de remuneración. <i>O Real Decreto-lei 4/2024, do 26 de xuño, indica no Capítulo II. Medidas de carácter retributivo do persoal ao servizo do sector público:</i> <i>Artigo 6. Incremento retributivo do persoal ao servizo do sector público para o ano 2024.</i> <i>1. No ano 2024, as retribucións do persoal ao servizo do sector público poderán experimentar un incremento global máximo do 2 por cento respecto ás vixentes ao 31 de decembro de 2023, incluídos nestas últimas os incrementos derivados do previsto no artigo 19.Dous.2 da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, en termos de homoxeneidade para os dous períodos da comparación, tanto polo que respecta a efectivos de persoal como á antigüidade do mesmo. Este incremento retributivo terá efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2024.</i> <i>2. Así mesmo, con efectos do 1 de xaneiro de 2024, aplicárase, no seu caso, un incremento retributivo adicional e consolidable do 0,5 por cento, respecto ás retribucións vixentes ao 31 de decembro de 2023, se a suma da variación do IPCA dos anos 2022, 2023 e 2024 superase o incremento retributivo fixo acumulado de 2022, 2023 e 2024.</i> <i>Para estes efectos, unha vez publicados polo Instituto Nacional de Estatística (INE) os datos do IPCA do ano 2024, aprobarase a aplicación deste incremento mediante Acordo do Consello de Ministros, que se publicará no BOE.</i> <i>3. Os gastos de acción social non poderán incrementarse, en termos globais, respecto aos de 2023.</i> <i>4. No sector público poderanse realizar achegas a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivos sempre que non se supere o incremento global fixado neste apartado.</i> <i>5. A masa salarial do persoal laboral poderá incrementarse na porcentaxe máxima prevista nos apartados 1 a 4 deste artigo, en termos de homoxeneidade para os dous períodos obxecto de comparación.</i> <i>6. Sen prexuízo do disposto nos apartados 1 a 4 deste artigo, os gastos de acción social e a produtividade ou retribución variable do persoal laboral determinaranse en termos de homoxeneidade respecto ao número de efectivos.</i> <i>7. Con efectos do 1 de xaneiro de 2024, as cantidades previstas no artigo 14, Capítulos I e II do Título III, artigos 31, 32.Un e Disposicións adicionais vixésima sexta, vixésima sétima e vixésima novena.Dous da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, incrementaranse nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo.</i> <i>Pola súa banda, as cantidades previstas no artigo 13 e os anexos IV e V da citada Lei 31/2022, do 23 de decembro, actualizadas conforme á disposición adicional terceira da Real Decreto-lei 8/2023, do 27 de decembro, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2024, nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo. As ditas contías incrementaranse coa parte da cota do Mecanismo de Equidade Interxeracional correspondente ao empregador aplicándose o previsto no artigo 127 bis e a disposición transitoria cuadraxésima terceira do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de outubro.</i> <i>8. Este artigo ten carácter básico salvo o apartado 8 e díitase ao amparo dos artigos 149.1.13.ª e 156.1 da Constitución Española.</i>	Artigo 13. Xornada 1. A duración da xornada xeral, para o persoal con dedicación normal, será de 35 horas semanais para todos os empregados públicos do Concello, equivalente a 1552 horas anuais. Téñase en conta que a disposición adicional 144.ª da Lei 6/2018, do 3 de xuño, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2018, modificada pola disposición final 28.ª da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, sinala que a xornada de traballo xeral no sector público computárase en contía anual e suporá unha media semanal de trinta e sete horas e media, sen prexuízo das xornadas especiais existentes ou que, no seu caso, se establezan. E no seu apartado segundo, di que: "Dous. Non obstante o anterior, cada Administración Pública poderá establecer nos seus calendarios laborais, previa negociación colectiva, outras xornadas ordinarias de traballo distintas da establecida con carácter xeral, (por exemplo a xornada de 35 horas. O anterior non poderá afectar o cumprimento por cada Administración do obxectivo de que a temporalidade no emprego público non supere o 8% das prazas de natureza estrutural en cada un dos seus ámbitos. De acordo coa normativa aplicable ás entidades locais, e en relación co recollido neste apartado, a regulación estatal de xornada e horario terá carácter supletorio en tanto que polas devanditas entidades se aprobe unha regulación da súa xornada e horario de traballo, previo acordo de negociación colectiva". 2. Xornada de especial dedicación: a duración da xornada do persoal que desempeñe postos de traballo considerados de especial dedicación poderá ser de ata 37,50 horas semanais por necesidades do servizo, sen prexuízo do aumento de horario que excepcionalmente sexa preciso por necesidades do servizo. En función da natureza e características do servizo, pola entidade local determinárase aqueles postos de traballo que deban prestarse en réxime de especial dedicación. 3. Xornadas especiais: previa negociación colectiva, poderán establecerse xornadas especiais respectando os límites legais mínimos sinalados para a xornada xeral, motivadas por razóns e necesidades de servizos determinados, establecendo o horario de traballo, a flexibilidade, o réxime de traballo, vacacións, calendarios e festas. Artigo 14. Horario de traballo O horario constitúe a distribución da xornada, mediante a concreción dos días e horas a realizar polo traballador/a. Esta determinación realízase nos calendarios horarios de cada servizo. A distribución horaria da xornada laboral é un elemento esencial para a organización dos servizos municipais, que é unha competencia do goberno municipal, de acordo coa súa potestade de auto organización, sen menoscabo dos dereitos recoñecidos polas normas ao persoal laboral. No establecemento da xornada e a distribución do horario débense ter en conta os principios seguintes: a) A optimización da eficacia e a produtividade na prestación dos servizos. b) O mantemento dos servizos que teñen carácter continuado. c) A axeitada atención ao público. d) A coincidencia horaria entre os diferentes servizos e dependencias concexas. 1. Con carácter xeral, a xornada de traballo será continuada e realizarase: 3. Xornada de mañá: o horario fixo de presenza no posto de traballo será de 9.00 a 14.00 horas, de luns a venres, de luns a venres. O resto da xornada realizarase en horario flexible entre as 7.00 e as 9.00 horas, de luns a venres, e entre as 17.00 e as 18.00 horas, de luns a xoves, así como entre as 14.30 e as 15.30 horas, os venres. Xornada de tarde: o persoal con horario xenérico con maior ou total dedicación poderá prestar servizos en xornada vespertina. Deberase realizar unha pausa obrigatoria mínima de 30 minutos entre o final da xornada matutina e o principio da xornada vespertina. Xornada de mañá e tarde: o horario fixo de presenza no posto de traballo será de 9.00 a 17.00 horas, de luns a xoves, cunha interrupción para a comida que non computará como traballo efectivo e que será como mínimo de media hora, e de 9.00 a 14.30, os venres. Xornada de mañá-tarde-noite para os auxiliares de axuda a domicilio: de 8.00 a 22.00 horas flexible, sen que se supere a xornada xeral de 35 horas semanais. O horario só poderá ser partido por unha soa vez cada día, entendendo por xornada partida aquela na que exista un descanso ininterrompido dunha hora de duración como mínimo. O resto da xornada, ata completarl as 35 horas semanais, segundo o réxime de dedicación, realizarase en horario flexible entre as 7.00 e as 9.00 horas, de luns a venres, e entre as 17.00 e as 18.00 horas, de luns a xoves, así como entre as 14.30 e as 15.30 horas, os venres. 2. O persoal laboral temporal que presta servizos para realizar programas públicos de formación e promoción de emprego, deberá cumprir o horario de traballo e que se estableza nos seus respectivos contratos. 3. Poderán establecerse xornadas e horarios especiais nos casos en que o traballo sexa nocturno, a quendas, ou se desenvolvea en condicións singulares... 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 segundo os seus postos concretos. 4. Defínese como horario nocturno o que se desenvolve, con carácter xeral, entre as 22.00 e as 6.00 horas, sen prexuízo dos horarios especiais existentes ou que poidan establecerse, e a salvo do réxime propio do persoal que por razón dos seus labores preste servizo suxeito a un réxime especial. 5. Durante o período comprendido entre o 1 de xuño e o 31 de setembro, ambos inclusive, establecerase unha xornada intensiva de traballo, a razón de seis horas continuadas de traballo, que se desenvolverá entre as 7.00 e as 15.00 horas, de luns a venres. No caso dos empregados e empregadas que realicen xornada só de tarde deberán realizar seis horas continuadas de traballo, entre as 14.30 e as 21.30 horas, de luns a venres. 6. Naquelles servizos en que non fose posible, deberá determinarse nos calendarios, durante o período comprendido entre o 1 de xuño e o 31 de setembro, a realización dunha xornada intensiva consistente na redución dunha hora diaria, sen prexuízo da xornada anual obrigatoria, para o persoal que faga quenda os sábados fóra da súa xornada habitual, ou ben poderán optar por computarse como traballo efectivo a detraer da xornada anual obrigatoria. Deberán, no seu caso, comunicar a opción elixida. 7. A xornada laboral reducirase nunha hora diaria durante a semana de celebración das festas patronais do Municipio, dereito ao que poderá acollerse todo o persoal laboral, aínda que poderá optar por computarse como traballo efectivo a detraer da xornada anual obrigatoria ou compensarse cun día libre, sendo o seu réxime de disfrute o previsto para os días por asuntos propios. Deberá no seu caso, comunicar a opción elixida. Artigo 17. Tempo efectivo 1. Dentro do concepto de traballo efectivo entenderanse comprendidos na xornada ordinaria de traballo: Os tempos horarios empregados como pausa ou descanso regulamentarios. O tempo empregado en viaxes e desprazamentos será contado como efectivo desde a hora de citación polo servizo ata a hora de chegada, salvo os períodos que estivesen suxeitos a axudas de custo. Desprazamentos e outras interrupcións derivadas de normas de seguridade e hixiene ou da propia organización de traballo. O tempo necesario para recoller, ordenar ou gardar as roupas, materiais e demais útiles de traballo, é tempo de traballo efectivo. O tempo empregado en xulgados, centros municipais ou de calquera outra administración por situación relacionada coa función desempeñada, considerarase como tempo efectivo de traballo. O tempo que corresponde polos permisos retribuídos recollidos na normativa vixente, así como os créditos de horas retribuídos para funcións sindicais. 2. O descanso semanal será de 48 horas consecutivas, preferentemente en sábado e domingo. Artigo 18. Pausas e descansos semanais O traballador/a, cuxa xornada de traballo continuada sexa superior ás seis horas, terá dereito a unha pausa de descanso diaria de vinte minutos de duración. Aqueles empregados/as cuxa xornada de traballo sexa de polo menos cinco horas, terán dereito a quince minutos de pausa laboral. En todo caso, a pausa terá a consideración de tempo de traballo efectivo. A distribución do período de descanso levarase a cabo atendendo ás necesidades do servizo sen que poida ausentarse á vez o 50% ou máis do persoal adscrito ao servizo. Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
FAURECIA AUTOMOTIVE ESPAÑA, SA - Fábrica de Ourense - Código 32000442011990	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (BOP nº 37, 21/02/2024) Art. 4) Vixencia O Convenio entrará en vigor o día da súa firma, sen prexuízo do cal as condicións económicas aplicaranse a partir do día 1.º de xaneiro de 2023, salvo no que se exceptúe explicitamente no texto do presente convenio. Terá unha vixencia de 4 anos, fóra daqueles aspectos do articulado que conteñan vixencias concretas, expirando o 31 de decembro de 2026. Ambas as partes asinantes comprométese a iniciar a negociación dun novo Convenio, un mes antes de finalizar a súa vixencia, a condición de que se denunciase o convenio con tres meses de antelación ao seu vencemento. Art. 5) Prórroga e denuncia Este convenio prorrogarase pola tácita á data de vencemento do mesmo de non mediar denuncia expresa por escrito dunha parte ante a outra, con tres meses de antelación ao seu vencemento. Disposicións finais Primeira. Regulación subsidiaria O disposto neste convenio ten carácter prevalente sobre o establecido nos convenios de carácter supletorio deste, tanto en canto na súa estrutura, como en canto aos importes económicos establecidos. No non establecido neste convenio de empresa, haberá que aterse ao disposto no Convenio Colectivo da Industria Química, salvo naquelas materias que as partes expresamente exclúan neste convenio.	No Art. 27) Salarios indica: Para o ano 2023 os salarios da fábrica experimentarán un aumento do 4,5%, que se aplicará de forma proporcional para todas as persoas traballadoras e sobre os salarios e primas. Para o ano 2024 os salarios da fábrica experimentarán un aumento do 4%, que se aplicara de forma proporcional para todas as persoas traballadoras e sobre salarios e primas. Para o ano 2025 os salarios da fábrica experimentarán un aumento do 3%, que se aplicará de forma proporcional para todas as persoas traballadoras e sobre salarios e primas. Para o ano 2026 os salarios da fábrica experimentarán un aumento do 2,5%, que se aplicará de forma proporcional para todas as persoas traballadoras e sobre salarios e primas. Esta porcentaxe poderá chegar ata o 3% (como tope máximo) en caso de que o IPC interanual do exercicio anterior (2025) supere o 2,5%. ... Art. 40) Revisión salarial Para os anos 2023, 2024 e 2025 e 2026, procederase a unha revisión salarial, non consolidable, cando se constate que o IPC Interanual correspondente a cada un destes anos superou a porcentaxe establecida no artigo 27 para cada un destes anos. O mes de referencia para este valor será o do IPC Interanual a peche de decembro de cada un destes anos. A dita revisión salarial farase efectiva nunha paga non consolidable, unha vez que constate fidedignamente tal circunstancia o INE, que consistirá na diferenza entre a porcentaxe de IPC Interanual e a porcentaxe establecida no artigo 27 para cada un destes anos. No Anexo I do Convenio colectivo para 2023, 2024, 2025 e 2026 indica: B) Pagas lineais Exclusivamente para o ano 2023 establécese unha paga lineal non suxeita a obxectivos por importe de 400 €, con abono no mes de setembro. Exclusivamente para os anos 2024, 2025 e 2026 establécese unha paga suxeita a obxectivos por un importe máximo de 400 € a aboar en cada ano. A referida paga ten unha porcentaxe de abono garantida do 75% e cuxos obxectivos dependen das seguintes porcentaxes e indicadores: - 50% da paga por consecución dos resultados económicos do orzamento (OI). - 50% da paga por consecución dos obxectivos de planta, desglosados en: - 20% obxectivo de ideas de mellora - 20% obxectivo scrap - 30% obxectivo absentismo - 30% DLE A contía correspondente ao 75% garantido, aboarase no mes de setembro de cada respectivo ano de aplicación (2024, 2025 e 2026). No caso de que durante algún dos anos de vixencia do presente convenio, se aplicara o artigo 40 de revisión salarial por atoparse o IPC interanual por encima das cantidades consolidadas do artigo 27 do presente convenio, tanto a paga lineal non consolidable do ano 2023 como as pagas de obxectivos dos anos 2024, 2025 e 2026, consideraranse absorbidas e compensadas até a súa contía máxima establecida de 400 € pola cantidade que resulte da paga non consolidable de devandita revisión salarial. A dita paga exclusiva para os anos 2023, 2024, 2025 e 2026 aboarase de maneira proporcional aos días de alta na empresa a todas as persoas traballadoras da mesma, así como a súa parte proporcional no caso de xubilados/as parciais. A dita paga aboarase no mes de setembro para todas as persoas traballadoras con contrato de duración superior a un ano ou no momento do finiquito ou a 31 de decembro para aquelas persoas traballadoras con contratos de duración inferior a un ano. ...	Art. 17) Xornada laboral e vacacións 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 1720,50 horas para os anos 2023, 2024, 2025 e 2026, non entrando no cálculo deste cómputo de horas ningún tipo de descanso (incluso os retribuídos). Para os efectos de xornada máxima legal semanal, realizarase o cálculo correspondente tomando en consideración o cómputo anual. A persoa traballadora deberá atoparse en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo, coa súa correspondente indumentaria, téndose en conta como inicio e fin da súa presenza no posto, a fichaxe nos terminais dos talleres habilitados ao efecto. A xornada anual de traballo realizarase mediante a asignación da persoa traballadora ás seguintes modalidades e quendas de traballo: - Horario persoal a quendas (xornada continuada) Quenda; entrada; saída Mañá; 06.00; 14.00 Tarde; 14.00; 22.00 Noite; 22.00; 06.00 - Horario persoal a quenda normal (xornada partida) Entrada; saída Mañá; 08.30; 13.30 Tarde; 14.30; 17.15 Para a quenda normal (xornada partida) non asociada a produción establécese unha flexibilidade na hora de entrada de máis/menos 30 minutos, que deberá ser compensada na hora de saída. Polo que respecta á hora da comida, esta poderá ser de até 1 hora e 30 minutos debendo á súa vez ser compensada na hora de saída. Para a quenda normal (xornada partida) que non estea asociada á produción, establecerase para os venres, comprendidos entre o 20 de xuño e o 10 de setembro, o horario de 8.15 a 15.00. As horas que se deixan de realizar nestes días serán compensadas durante este período e de non ser posible teranse en conta os meses completos de xuño e setembro. Os descansos para o bocadillo e outras pausas establecidas manteranse nos termos que veñen realizando, sen que o descanso para o bocadillo, aínda que retribuído, teña consideración de xornada efectiva de traballo. Ambos os contratantes acordan que a xornada pactada, os calendarios laborais e horarios vixentes son aplicación do ET. Para o persoal de mantemento e moldes, establécense calendarios especiais. O devandito persoal deberá traballar os días que lle correspondan nos devanditos calendarios, con independencia do número de horas, rotación das quendas, vacacións e descansos legais, fixados con carácter xeral. Cando o persoal a quendas traballe unha xornada durante a cal non lle corresponda traballar a de quenda normal, nos servizos e talleres destes últimos estableceranse, a criterio dos/as correspondentes responsables, reténs de asistencia segundo as necesidades que os mesmos/as aprecien. Para os afectados/as por estes reténs compensaráselles as horas traballadas coas do día da semana que elixan, de acordo coas necesidades do servizo. O período de vacacións será de 30 días (trinta) naturais. Cada ano de vixencia do presente Convenio Colectivo, a empresa tendo en conta as súas necesidades organizativas e produtivas e ao obxecto de axustar as vacacións ás dos nosos clientes, a condición de que estean acordos coa lexislación laboral vixente, propondrá á representación das persoas traballadoras o período de desfrute de vacacións que normalmente, fixarase en época estival. O dereito a vacacións non é susceptible de compensación económica, con todo o persoal que non continúe durante o transcurso do ano, aboaráselle o salario correspondente á parte de vacacións á que teña dereito e non desfrute, como concepto integrante da súa liquidación por baixa na empresa. No caso de que o período de vacacións coincida con incapacidade temporal da persoa traballadora, o novo período de vacacións marcarase de común acordo entre a persoa traballadora e a empresa. Así mesmo establécese o cómputo plurianual da xornada denominado (bolsa de horas), cuxo desenvolvemento se recolle en documento ao efecto.

PONTEVEDRA - EMPRESA. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ACTEGA Artística, SA (Sociedade unipersonal) Código 36002982011998	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2024 (BOP nº 229, 25/11/2024) ART. 2º.- VIXENCIA. - O presente Convenio terá vixencia desde o 1 de xaneiro de 2023, ata o 31 de decembro de 2024. Calquera que sexa a data da súa firma ou publicación no Diario Oficial da Provincia de Pontevedra, os efectos económicos para o ano 2023, se retrotraerán en todo caso ao 1º de xaneiro do devandito ano. Este Convenio prorrogarase por un ano máis, salvo denuncia dalgunha das partes cun mes de antelación ao fin da súa vixencia. Denunciado o Convenio subsistirán os seus preceptos ata a entrada en vigor do que o substitúa. ART. 3º.- NORMAS SUPLETORIAS. - Serán as de carácter xeral. No non previsto no presente convenio e demais normativa de indole xeral, as partes contratantes expresamente conveñen en acollerse á normativa legal vixente, e remítense á regulación do Convenio Xeral de Industrias Químicas de ámbito nacional. O artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores establece que cando concorran na empresa causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, e que non se alcance un acordo entre a Empresa e as persoas representantes dos traballadores e as traballadoras para deixar de aplicar condicións de traballo pactadas en convenios colectivos de sector ou de Empresa, as discrepancias xurdidas poderán someterse á Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivo ou aos órganos correspondentes das comunidades autónomas. Os devanditos procedementos deberán ter en conta a normativa do Decreto 101/2015, do 18 de xuño (DOG n.º 137 do 23/07/2015).	Incremento salarial 2024 indicado na acta de acordo e calculado: 4% ART. 7º.- SALARIO. - O importe do salario base, para os anos 2023 e 2024, será o que figura nas Táboas Anexas. ART. 30º.- REVISIÓN SALARIAL. - Non existe revisión salarial.	ART. 5º.- XORNADA E VACACIÓNS. - A xornada anual será de 1768 horas de traballo efectivo e as vacacións anuais en 30 días ininterrompidos. A xornada diaria efectiva será de 8 horas de traballo. Con todo, durante o período de vixencia deste convenio, o persoal da empresa desfrutará as vacacións en dous períodos, polo que terá unha redución de 8 horas sobre as 1768 h., quedando a súa xornada anual efectiva en 1760 h. de traballo. Os días establecidos como descanso ou vacacións, serán retribuídos como tempo efectivo de traballo. ART. 6º.- XORNADA NOCTURNA. - Debido a que a xornada laboral é de 6:30 a 14:30 para os traballadores/as da quenda de mañá e de 14:30 a 22:30 para os traballadores/as da quenda de tarde, a xornada nocturna dará comezo para todos os efectos ás 22:30 e finalizará ás 06:30 · Establécese un complemento de nocturnidade por noite completa efectivamente traballada que figura nas táboas salariais. · Para períodos de menos de 2 semanas naturais de traballo nocturno aplicárase un 15% a maiores do plus en vigor.
AGUA SANA, SL Código 36003822012005	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 (BOP nº 36, 20/02/2024) 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 2024 ata o 31 de decembro de 2024. Non obstante, permanecerá en vigor, ata a aprobación do convenio correspondente ao ano 2025. O presente convenio quedará automaticamente denunciado un mes antes de finalizar a súa vixencia, prazo a partir do cal ambas as partes comprométense a iniciar a negociación dun novo convenio.	Incremento salarial 2024 indicado na acta de acordo e na folla estatística: 4% 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.	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 desfrutarán do incentivo recollido no artigo 8 do presente convenio, non podendo superar as 1825 horas anuais durante o ano 2024. 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/as o último día laborable da semana anterior. Na organización das quendas terase en conta as circunstancias persoais de cada empregado/ empregada sempre que non deteriorenen 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.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
AKWEL VIGO SPAIN, SLU- (antes MGI-COUTIER ESPAÑA, SL) Código 36002972011998	Convenio colectivo	CONVENIO 01/11/2024 - 31/12/2025 (BOP nº 1, 02/01/2025) ARTIGO 2º.- VIXENCIA E DENUNCIA DO CONVENIO 2.1. O presente convenio terá unha vixencia de 1 ano e 2 meses, entrando en vigor a partir do día 1 de novembro de 2024, finalizando a súa vixencia o 31 de decembro de 2025. 2.2 De conformidade coa lexislación vixente, o convenio entenderase denunciado tres meses antes da data de finalización do mesmo, comprometéndose ambas as partes a comezar os trámites de negociación para un novo convenio a partir da dita data. Non obstante as partes atéñense á lexislación vixente en cada momento, en materia de prórroga de vixencia do convenio. 2.3.- A data concreta dos seus efectos económicos determinárase respecto de cada concepto salarial ou doutra natureza, no artigo respectivo da súa regulación. ARTIGO 39º.- LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA 39.1. En todo o non expresamente regulado neste convenio, estarase ao previsto no Estatuto dos traballadores, e nas demais normas con rango de lei de carácter xeral. En materia de contratación, tomarase como referencia para os efectos de duración máxima dos contratos temporais por circunstancias da produción, o que se estableza no Convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector de Siderometalúrxicas da provincia de Pontevedra.	ARTIGO 19º.- SALARIOS E REVISIÓN SALARIAL Xúntanse como anexo as táboas salariais para o período do 01/11/2024 ao 31/12/2024 así como as provisionais para o ano 2025. 19.1. Para o Ano 2025: Aplicarase un incremento do 3% sobre todos os conceptos salariais excluíndose aqueles conceptos respecto dos cales se estableza outra cousa nos artigos respectivos (Artigos 21, 23.1, 23.2 e 24), e con efectos económicos desde o 1 de xaneiro 2025. 19.2.- Así mesmo, e durante a vixencia deste convenio, se a empresa incorre en resultado de explotación negativo, non se aplicará o incremento salarial pactado nese ano, unha vez verificado por ambas as partes, dirección e comité de empresa, que a situación económica é negativa. 19.3.- PRIMAS DE PRODUCCIÓN: Para novembro e decembro 2024 esta prima será de 268,34€/mes. De cara a converter cos salarios mínimos grafiados nas táboas do Convenio de Siderometalúrxica de Pontevedra, a partir de xaneiro 2025 absorberase a parte necesaria da prima de produción no salario ata alcanzar o salario de táboas do siderometal nas categorías que aplique. Operarase de igual modo no resto de categorías absorbendo a gratificación voluntaria ou conceptos específicos co mesmo propósito. Para 2025 a prima de produción quedará como segue: · Para o persoal pertencente á categoría 6.2 que non obren Plus OL/Carretilleiro e si prima de produción, o importe da mesma será de 229,01€/mes · Para a categoría 7.2 será de 236,10€/mes · Para a categoría 7.3 o devandito importe será de 60,10€/mes. 19.4.- As condicións salariais e económicas que se establecen neste Convenio absorberán, compensarán e substituirán na súa totalidade e en cómputo anual ás que anteriormente rexesen por imperativos legais, xudiciais, Convenios ou pactos de calquera clase. 19.5.- Respetaranse as condicións económicas, en cómputo global derivadas das condicións persoais do traballador/a. 19.6.- Durante a vixencia deste convenio colectivo, o incremento salarial anual pactado non se detraerá da Gratificación Voluntaria Absorbible que poida percibir un traballador/a. Con todo no caso daquelas persoas traballadoras que estean asignadas xa de forma estable a funcións dun grupo profesional inferior ao que anteriormente tiñan asignado, e que pola devandita razón o seu nivel salarial -polo grupo de procedencia- sexa superior ao que polas funcións do novo grupo profesional lles correspondería, a empresa terá a facultade de ir compensando esas diferenzas con ocasión da actualización salarial derivada deste convenio, todo iso coa necesaria comunicación individual ás persoas traballadoras afectadas e información ao comité de empresa. 19.7.- De novembro a decembro 2024 mantéñense as táboas e condicións que se veñen aplicando de cara a non desvirtuar a nómina tal e como se vén facendo e para que o cálculo da paga extra sexa homoxéneo. No caso de que a suma de todos os conceptos salariais dunha persoa (incluída a prima de produción) non alcancen o total do salario reflectido nas táboas do siderometal, a empresa procederá a realizar unha regularización nas súas nóminas de novembro e decembro 2024 para garantir que o seu salario respecte o mínimo coas táboas de referencia. 19.8.- Ambas as partes negociadoras do presente convenio, comprométese a eliminar as categorías 8 e 9 a partir de xaneiro 2025, pasando o persoal de nova incorporación á categoría 7.3 durante os 6 primeiros meses de traballo efectivo e, ao finalizar este período, persoal de produción pasará á 7.2 e o persoal de loxística á 6.1. 19.09.- Cláusula de Revisión Salarial Finalizado 2024, se o IPC interanual de decembro de 2024 fose superior ao 3%, aplicarase un incremento adicional por esa diferenza, pero cun máximo do 1%, e con efectos do 1 de xaneiro de 2025 -isto é, unicamente a efectos de actualización de táboas salariais-. Finalizado 2025, se o IPC interanual de decembro de 2025 fose superior ao 3%, aplicarase un incremento adicional por esa diferenza, pero cun máximo do 1%, e con efecto do 1 de xaneiro de 2026 -isto é, unicamente a efectos de actualización de táboas salariais-. Segundo o exposto, non se xerarán atrasos retributivos por estas actualizacións de táboas salariais.	ARTIGO 8º.- XORNADA DE TRABALLO 8.1. Durante a vixencia deste convenio, a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, incluíndo os 29 minutos de descanso diarios nas quendas rotativas e fixas de fabricación para o persoal encadrado como man de obra directa -persoal de produción-. Para os anos 2024 e 2025 a xornada laboral máxima será de 1760 horas de traballo efectivo en cómputo anual como máximo. 8.2. O réxime de xornada máxima anual que aquí se establece para os anos 2024 e 2025, é a que se tomará como referente mínimo a efectos do establecemento da xornada máxima anual na negociación do próximo convenio. 8.3. Durante a vixencia do presente convenio consideraranse os días 24 e 31 de decembro como días de vacacións, e os restantes días quedan para que se negocien e acorden entre a empresa e o Comité de Empresa con carácter anual. 8.4. A xornada de traballo comezará á hora prevista no cadro horario aprobado entre a empresa e o comité de empresa. 8.5. A persoa traballadora deberase atopar en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo, coa súa correspondente indumentaria, ao toque de sirena ou sistema de aviso de inicio de xornada que se estableza. 8.6. A 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 empresa. 8.7. A fixación do horario de traballo será facultade da Dirección da Empresa, razoando o seu establecemento co Comité de Empresa, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumento de vendas ou ben favoreza as necesidades estacionais da produción. 8.8. A xornada laboral distribuirase de luns a venres, aínda que, mediando acordo co Comité de Empresa, a xornada poderá variarse cando necesidades de produción ou de atención aos clientes da Empresa así o requiriran. Tamén poderá variarse mediante pactos individuais con ocasión de novos contratos que se realicen. Quenda de fin de semana: Consiste esta na prestación de servizo durante todos os días da semana, sempre respectando os descansos semanais, que poden ser coincidentes con sábados, domingos e festas ou non, formada en primeiro lugar por persoal de adscripción voluntaria, seguidamente por persoal temporal e por último por indefinidos/as a xornada parcial por orde de antigüidade, establecéndose para este último colectivo unha rotación de carácter semestral. 8.9. O persoal maior de 52 anos que presta os seus servizos en horario de xornada continuada, no sistema de quendas, terá potestade para elixir chegada esa idade, continuar prestando os seus servizos na quenda nocturna, de 22:00h a 06:00h. Así mesmo e en aplicación da lexislación e normativa vixente sobre a protección do embarazo, maternidade e atención do lactante, o persoal afectado pola mesma terá potestade para elixir a non realización do traballo nocturno ou a quendas durante eses períodos. As persoas pertencentes a estes colectivos que aínda acolléndose á non prestación de servizos en quenda de noite, de maneira voluntaria e para colaborar coa mellor organización do traballo, estean dispostas a cubrir voluntariamente con carácter puntual a quenda de noite ante ausencias de compañeiros/as ou necesidades do servizo, poderán facelo. 8.10. Durante a vixencia do actual Convenio Colectivo todo o persoal que presta os seus servizos en horario de xornada diaria partida, terá a opción de flexibilidade de horario, en todos os días do ano, podendo realizar a entrada entre as 8:00h e as 9:30h, cun horario común de traballo entre as 9:30h e as 13:30h, un tempo de comida mínimo de 0,5 hora diaria, e máximo de 2 horas, que se establece entre as 13:30 e as 15:30h; e con outro horario común de traballo entre as 15:30 ás 17:00h. Desde as 17:00h ata as 19:30h levarase a cabo o tempo de traballo efectivo que non se realizou nesa xornada diaria ata completar diariamente as 8 horas de xornada efectiva diaria. Así mesmo todo o persoal que presta os seus servizos en horario de xornada diaria partida, tamén terá a opción de flexibilidade de horario, os venres, podendo realizar unha xornada continuada de 08:00 a 16:00h, así como a véspera de festivos. Todo o persoal que presta os seus servizos en horario de xornada diaria partida independentemente da flexibilidade aplicada no horario de comida deberá manter como hora mínima de saída as 17:00h, exceptuando os días recollidos como xornada continuada. No caso de que exista para algunha persoa traballadora, algún tipo de causa que xustifique a necesidade de modificar o seu horario de entrada e/ou saída, fóra do réxime antes establecido, deberao comunicar individualmente ao/á Responsable directo, así como ao Departamento de Recursos Humanos. Se tal causa está debidamente xustificada, o departamento de Recursos Humanos emitirá unha autorización de entrada e/ou saída que poida ser diferente á antes indicada, tras a análise de cada caso individual.

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 2024 - 2026 (BOP nº 179, 13/09/2024) ART. 2º.- VIXENCIA: A vixencia deste convenio establécese desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2026. 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 a data do seu vencemento. As partes comprométense 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 2024: Aplicarase un incremento do 1% sobre as táboas de 2023, que se fará efectivo desde xuño de 2024 e que non xerará atrasos. Ano 2025: As táboas salariais, salario base e conceptos referidos a aquel, veranse incrementados nunha porcentaxe fixa do 2% aplicada esta porcentaxe sobre as táboas do ano 2024 unha vez aplicada a revisión salarial- Ano 2026: As táboas salariais, salario base e conceptos referidos a aquel, veranse incrementados nunha porcentaxe fixa do 3% aplicada esta porcentaxe sobre as táboas do ano 2025 unha vez aplicada a revisión salarial ART. 9º.- REVISIÓN SALARIAL: Establécese unha cláusula de garantía salarial para cada un dos tres anos de vixencia do convenio, de forma que unha vez se coñeza o dato definitivo do IPC de cada ano, sempre que este resultado sexa positivo, procederase a actualizar os salarios do exercicio precedente, liquidando as diferenzas salariais que puideran existir para cada ano e actualizando a táboa salarial antes de aplicar o incremento correspondente para o ano seguinte. Establécese un límite de incremento anual de forma que, para cada ano, a suma das porcentaxes de IPC máis o correspondente incremento indicado no artigo 8º para cada exercicio, non poderán superar o 5% anualmente.	ART. 5º.- XORNADA E VACACIÓNS: A xornada anual será de 1744 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 1760 horas, xerándose un permiso de libre disposición de dous días (pola diferenza entre 1760h e 1744h) que serán solicitados por cada traballador/a coa antelación suficiente para non afectar á organización de produción, mediante a aplicación informática habilitada, solicitude que deberá validar o 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/as máis antigos/as. 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 disfrute. As vacacións anuais serán de 30 días naturais. O seu disfrute 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 . ART. 6º.- XORNADA NOCTURNA: Establécese un plus de nocturnidade como complemento de posto de traballo cando os traballadores/as que presten os seus servizos na quenda de noite, consistente nun 25% sobre o salario base que corresponda en cada caso e por noite efectivamente traballada. Malia o anterior, recoñécese o dereito adquirido de xeito expreso e a favor dos traballadores e traballadoras fixos de persoal á entrada en vigor do Convenio para 1997 que, estando normalmente prestado os seus servizos en quenda de día e temporalmente pase, a requirimento da Empresa, á quenda de noite, a percibir, ademais do plus mencionado, os seguintes complementos por noite efectivamente traballada: · Para dúas semanas consecutivas ou menos de traballo en quenda de noite: 23,980€ por noite efectivamente traballada. · Para máis de dúas semanas consecutivas de traballo na quenda de noite 21,716€ por noite efectivamente traballada. Nestas circunstancias, o pase a quenda de noite será voluntario. O pase dun destes traballadores/as fixos de quenda de día, co dereito adquirido descrito, a fixos da quenda de noite, esixirá o previo acordo do interesado/a coa Empresa respecto das condicións de remuneración do seu traballo como fixo/a da quenda de noite.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ASCAN EMPRESA CONSTRUCTORA Y DE GESTIÓN, SA - Concesionaria dos servizos públicos de recollida de lixos e limpeza viaria do Concello de Sanxenxo Código 36003681012003	Convenio colectivo	CONVENIO 2020 - 2027 (BOP nº 146, 29/07/2024) ARTIGO 4°. -ÁMBITO TEMPORAL Este Convenio terá unha duración de 8 anos, con vixencia desde o 1 de xaneiro de 2020 ao 31 de decembro de 2027. ARTIGO 5°. -ENTRADA EN VIGOR Este Convenio entrará en vigor o día da súa firma, aínda que os efectos económicos se retrotraerán ao 1 de xaneiro de 2024. ARTIGO 6°. -DENUNCIA E PRÓRROGA. Estipúlase un prazo de duración de 8 anos, é dicir, desde o 1 de xaneiro de 2020 ata o 31 de decembro de 2027, e este convenio poderá ser denunciado por calquera das partes asinantes, cun mes de antelación ao seu vencemento. Para que a denuncia teña efecto terá que ser comunicada por escrito á outra parte e ser rexistrada ante o SMAC. Non obstante o anterior, e para evitar un 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 28°. -En todo o non regulado no presente convenio, estarase no disposto no Convenio Xeral do Sector de Saneamento Público, Limpeza Viaria, Regas, Recollida, Tratamento e Eliminación de Residuos, Limpeza e Conservación de Rede de sumidoiros.	Incremento salarial 2024 indicado na folla estatística e calculado: 13% ARTIGO 7°. - SALARIOS Durante a vixencia do Convenio os salarios serán os sinalados no Anexo I. Os incrementos acordados a partir do ano 2025 aboaranse sen efectos retroactivos, de tal modo que ata a data na que se produza o inicio efectivo da nova contrata, a empresa seguirá aboando a táboa retributiva de 2024 e unha vez se produza o inicio efectivo da nova contrata comezará a aplicar, sen efectos retroactivos, a táboa salarial que corresponda ao exercicio no que se produza o devandito feito. A estrutura salarial será a seguinte: SALARIO BASE Devindicado por día natural. PLUS TÓXICO, PENOSO, PERIGOSO Nunha contía do 20% do salario base, terán dereito á súa cobranza todos os traballadores/as e a súa devindicación realizarase por día efectivamente traballado. HORAS EXTRAORDINARIAS Dado o carácter de servizo público da actividade á que se refire o presente convenio, ambas as partes recoñecen a existencia de horas extraordinarias de inevitable realización, as cales deberán realizarse, entre as que se consideran as motivadas por avarías do vehículo, ausencias imprevistas ou danos extraordinarios urxentes. As horas extraordinarias serán aboadas co importe que figura no Anexo IV deste convenio. En caso de existir acordo entre empresa e traballador/a, as horas extras realizadas por calquera traballador/a, poderán ser acumuladas en períodos trimestrais e ser desfrutadas por días de descanso. Establécese que o valor da hora ordinaria será igual á suma das retribucións anuais que perciba o traballador/a segundo a táboa do anexo I, dividido entre a xornada máxima anual. PLUS NOCTURNO Nunha contía do 25% do salario base, terán dereito a el aqueles traballadores/as que realicen a súa xornada en horario nocturno, sendo o seu pagamento por día efectivamente traballado. PLUS DE TRANSPORTE De natureza extrasalarial, é o establecido na táboa salarial anexa para cada categoría tendo o fin de compensar os gastos que deben realizar os traballadores/as como consecuencia dos desprazamentos ao centro de traballo. Non se actualizará durante a vixencia do convenio. PLUS DE CONVENIO Aboarase durante os anos de vixencia do convenio segundo a táboa que se xunta. PAGAS EXTRAORDINARIAS Aboaranse tres pagas extraordinarias en contía de 30 días de salario base. As pagas incluírán o plus de antigüidade que se aboará na mesma porcentaxe, para aqueles traballadores/as que teñan dereito ao disfrute do mesmo. O pagamento das pagas extraordinarias realizarase da seguinte maneira: · Paga de Verán. Aboarase o 15 de xuño e devindicarase do 1 de xaneiro ao 30 de xuño. · Paga de Nadal. Aboarase o 15 de decembro e devindicarase do 1 de xullo ao 31 de decembro. · Paga de Marzo. Aboarase o 15 de marzo e devindicarase do 1 de abril ao 31 de marzo.	ARTIGO 14.-XORNADA LABORAL 1. A xornada será de 1774 horas de traballo en cómputo anual, equivalente a unha media de 39 horas semanais de luns a domingo, cun descanso de 20 minutos diarios para o bocadillo computables como tempo de traballo. 2. A Empresa poderá distribuír de forma irregular ata un 10% da xornada anual, no período comprendido entre o 1 de xuño ao 30 de setembro. 3. Anualmente antes do 16 de decembro de cada ano, elaborárase o calendario laboral por acordo entre a dirección da empresa e a representación dos traballadores/as. O citado calendario será exposto nun lugar visible dentro do centro de traballo, e deberá conter como mínimo: a xornada laboral, días festivos e período de vacacións. ARTIGO 16.-FESTIVOS Os días festivos traballados (non domingos) aboaranse cun sobresoldo de 72 € por día festivo traballado ata a entrada en vigor da táboa de 2025, de acordo co establecido no artigo 7º, pasando a 76 € por día festivo traballado a partir da data na que se produza o inicio efectivo da nova contrata, contía que se manterá durante a vixencia do convenio sen actualización. Aqueles traballadores/as contratados especificamente para prestar os seus servizos en días festivos, ao tratarse da súa xornada normal ou ordinaria de traballo, non terán dereito a percibir o sobresoldo establecido neste artigo. ARTIGO 17°. -FESTIVIDADE PATRONAL A festividade de San Martín de Porres o día 3 de novembro, considérase non laborable para todos os efectos. En caso de coincidir en festivo ou en día de difícil aplicación, trasladarase ao mércores anterior ou posterior.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ASIENTOS DE GALICIA, SL (Grupo Forvia _ antes Grupo Faurecia) Código 36003772012003	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2027 (BOP nº 222, 14/11/2024) Artigo 3º.- Ámbito temporal Este convenio entrará en vigor o día seguinte á súa publicación no Diario Oficial correspondente, aínda que os efectos económicos previstos deste se retrotraerán ao día 1 de xaneiro de 2024. Finalizando a súa vixencia o 31 de decembro de 2027. Artigo 4º.- Prórroga e denuncia O presente convenio non precisará denuncia ningunha, considerándose denunciado ao seu vencemento de forma automática. Con todo, se algunha das partes interesadas quixese anticipar a súa denuncia, esta soamente se poderá realizar nun prazo non superior a 3 meses antes do seu vencemento. En tanto non se substitúa o seu contido por outro convenio do mesmo rango, quedará prorrogado ata a entrada en vigor do seguinte. DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMEIRA Dereito supletorio O disposto neste convenio ten carácter prevalente sobre o establecido nos convenios de carácter supletorio deste, tanto en canto na súa estrutura, como en canto aos importes económicos establecidos. No non previsto neste convenio de empresa, haberá que aterse ao disposto no Convenio Colectivo do Sector do Metal da provincia de Pontevedra, salvo naquelas materias que as partes expresamente exclúan neste convenio.	Incremento salarial 2024 calculado: 4,1% Artigo 40º.- Salarios As táboas salariais para o ano 2024 son as reflectidas no ANEXO III. O resto das condicións a aplicar desde o ano 2024, aplicaranse de conformidade co disposto no acordo de data 16 de maio de 2024 e acta aclaratoria do 21 de maio de 2024. A parte variable da paga de setembro por importe de 320 € brutos pasará a ser fixa e consolidable para todo o persoal, non se verá minorada por aplicación do ERTE. O Plus consolidable indefinido, non se verá minorado por aplicación do ERTE, de conformidade co disposto na acta de data 1 de outubro 2021. Incrementos salariais para o resto dos anos de vixencia do convenio. Para os anos 2025, 2026 e 2027 aplicarase o IPC real do ano anterior a todos os conceptos salariais incluídos na nómina.	Artigo 12º.- Duración e distribución A xornada de traballo establécese en 1758 horas de traballo en cómputo anual durante a vixencia deste convenio. A efectos da súa distribución consideraranse non laborables os días 24 e 31 de decembro de cada ano. Cando os días 24 e 31 de decembro caian en fin de semana, haberá dous días máis de diferencial de xornada que se aplicarán segundo convenio O calendario laboral será elaborado anualmente pola dirección da empresa e a RLPT, despois de coñecer o calendario do cliente, adecuando a distribución das xornadas á marcada polo noso cliente, debendo estar aprobado, en todo caso, antes do 30 de abril de cada ano. Determinado o calendario, este poderá verse modificado de acordo coas variacións do calendario do cliente, ao obxecto de manter a actividade "just in time". Sen prexuízo de que a xornada a realizar polas persoas traballadoras de ADG será a establecida no parágrafo primeiro deste artigo, o número de xornadas de traballo ordinarias a realizar individualmente por cada persoa traballadora -días laborables- será o mesmo que o número de xornadas de traballo ordinarias que realicen as persoas traballadoras de produción do noso cliente. Entendendo por xornadas ordinarias aquelas comprendidas entre luns e o venres. O diferencial entre a xornada establecida no parágrafo primeiro deste artigo e a xornada do cliente será obxecto da seguinte aplicación: · O ano que se traballe máis de 220 xornadas, a metade do tempo traballado do diferencial de xornada xerará parte dunha bolsa positiva a efectos de paliar os ERTE's que se puidesen materializar durante os anos seguintes. · No caso de que o devandito diferencial entre xornadas non se traballase, a metade do mesmo destinaríase á impartición de formación e a outra metade sería desfrutada polas persoas traballadoras. · No caso de aplicar a empresa un ERTE e antes de entrar no mesmo, o diferencial de xornada a aplicar será de 4 días como mínimo, se como resultado da diferenza entre as xornadas anuais do cliente e ADG saísen un número de días superior a 4 aplicaranse os que correspondan realmente, os cales se rexerán segundo as normas descritas anteriormente. A distribución anterior, deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos pola Lei, e as persoas traballadoras deberán coñecer cun preaviso mínimo de cinco días o día e horas de prestación de traballo. <i>Nota: Ver Artigo 13º.- Ordenación do tempo de traballo e Artigo 14º.- Horarios de traballo.</i>

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ASOCIACIÓN ALDEAS INFANTILES SOS DE GALICIA Código 36003142012000	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2025 (BOP nº 54, 15/03/2024) Artigo 4.- Ámbito de vixencia. Calquera que sexa a data de publicación deste Convenio Colectivo no Boletín Oficial, a vixencia do mesmo será por 4 anos iniciándose desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2025. Artigo 5.- Denuncia, prórroga. En caso de non ser denunciado por algunha das partes, cun mínimo de dous meses de antelación ao termo da súa vixencia e non antes de seis meses do vencemento do mesmo, prorrogarase por anos naturais. En todo caso o Convenio Colectivo seguirá vixente en todo o seu articulado en tanto non sexa substituído por outro. No caso de que a denuncia do Convenio sexa parcial, a parte que formule a denuncia deberá incluír na denuncia a proposta concreta dos puntos e contidos que comprenda a revisión solicitada. Artigo 8.- Dereito supletorio. Para o non previsto neste Convenio, estarase ao establecido no Convenio colectivo estatal de reforma xuvenil e protección de menores e demais disposicións de carácter xeral e regulamentacións específicas de aplicación no ámbito de protección de menores, así como o Estatuto dos Traballadores, Lei Orgánica de Liberdade Sindical e demais normas de aplicación.	ANEXO I Incrementos salariais anos 2022, 2023, 2024 e 2025 As partes asinantes deste convenio acordan os seguintes incrementos salariais durante o período de vixencia do Convenio Colectivo en relación coas táboas salariais do ano anterior. · Un incremento do 3,2 por cento en todos os conceptos salariais recollidos no presente Convenio desde o 1 de xaneiro de 2022. · Un incremento do 4 por cento nos conceptos salariais segundo se estipula en táboas anexas do ano 2023. · Un incremento do 3 por cento en conceptos salariais segundo se estipula en táboas anexas do ano 2024. · Un incremento do 3 por cento en todos os conceptos salariais recollidos no presente Convenio para a totalidade do ano 2025. En virtude do anterior establécense as seguintes táboas salariais: ... Disposición final En aplicación do establecido na Disposición adicional Sexta do Real Decreto-lei 32/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral, a garantía da estabilidade no emprego e a transformación do mercado de traballo, en relación coa nova redacción dada polo art 84.1 Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores 1/2015, procédese a adaptar a estrutura retributiva e clasificación profesional recollida no presente convenio colectivo ás establecidas no IV Convenio colectivo de protección e reforma xuvenil aprobado por Resolución do 4 de febreiro de 2021, da Dirección Xeral de Traballo. Así, o concepto retributivo mínimo garantido, engloba os conceptos de salario base e complemento específico establecidos nos artigos 60 e seguintes do citado convenio sectorial, e o complemento de axuste cando proceda, de conformidade coa desagregación que se incorpora a continuación: ...	Artigo 27.- Xornada de traballo. Establécese un cómputo anual máximo de tempo de traballo efectivo de 1722 horas. A distribución deste cómputo anual será equivalente na súa distribución semanal a 38,5 horas con data de efectos 1 de xaneiro de 2023. Polas características desta entidade a actividade desenvolverase de luns a domingo. Todo o persoal terá dereito a un descanso semanal continuado mínimo de 36 horas de descanso, ao cal haberá que sumar as doce horas de descanso entre xornadas consecutivas. Este descanso realizarase preferentemente en sábado e domingo. Con todo, e en atención ás características do posto de traballo, se non fose posible o descanso semanal este compensarase con outros días que se poderán acumular en períodos superiores ao semanal. Artigo 28.- Sobre distribución irregular da xornada. De conformidade co establecido no art 34 do Estatuto dos traballadores establécese unha distribución irregular da xornada de ata un 10 % da xornada ordinaria. Establécese unha xornada ordinaria máxima diaria de 12 horas, respectando en todo caso o descanso de 12 horas entre diferentes xornadas de traballo. O traballador/a deberá coñecer cun preaviso mínimo de cinco días o día e a hora da prestación de traballo resultante daquela. Artigo 29.- Xornada dos traballadores/as que prestan os seus servizos nos fogares SOS. Os/as traballadores/as contratados/as para o posto de Educadora Permanente/ coordinadora, desempeñarán as súas funcións cun amplo réxime de dispoñibilidade e flexibilidade, dada a peculiaridade das funcións que han de realizar como responsables da atención e educación integral dos menores que viven no fogar. Ademais, co fin último de crear un ambiente familiar, os/as traballadores/as contratados/as para o posto de Educadora Permanente/ coordinadora, convivirán cos/as menores, para o que deben residir no fogar correspondente. Por tanto a mera presenza dos/as traballadores/as no fogar familiar non se considerará traballo efectivo dentro da xornada sempre que haxa outro traballador/a no fogar desenvolvendo a súa quenda de traballo. Como as necesidades dos/as menores e as características do fogar non permiten normalmente ao persoal de Educadora permanente/ coordinadora desfrutar de descanso semanal en sábado e domingo, así como os festivos nas datas nas que se celebran, desfrutaranse dous días no resto da semana e os festivos, segundo as necesidades do fogar, con todo, asegurárase a este colectivo un descanso de polo menos unha fin de semana ao mes. Así mesmo contémplese a posibilidade de sumar a estas libranzas os descansos xerados por compensación de festivos sempre que as necesidades de atención aos/as menores o permitan. Os festivos de Nadal, entendendo por estes as quendas de tarde do día 24 de decembro ata a quenda de tarde do día 25 de decembro e as quendas de tarde do día 31 de decembro ata a quenda de tarde do día 1 de xaneiro, desfrutaranse de forma rotatoria entre todos os/as compoñentes da unidade educativa. As/os traballadoras/es que ostenten a categoría de educadora/or permanente/ coordinadora desfrutarán, dun descanso anual de quince días en compensación da dispoñibilidade que conleva a función de coordinación, ademais das vacacións do artigo 31 do presente Convenio Co fin de dar a cobertura precisa para as necesidades dos fogares SOS, e efectuar unha repartición de traballo máis eficaz e equitativo, entre as que se atopa o apoio e a substitución das/os educadoras/es permanentes/coordinadoras, establécese para a categoría de educadores/as de Aldea un réxime de turnicidade na súa prestación de servizos. Esta turnicidade poderá comprender entre outros as quendas de apoio, substitución e de noite Para o efecto de ofrecer unhas mellores condicións de seguridade e de calidade educativa, prevese o establecemento de apoios nocturnos, a fin de que a educadora permanente/coordinadora, aínda pernoitando no fogar, poida quedar liberada de calquera continxencia que puidese ocorrer no transcurso da noite.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ASOCIACIÓN CIUDADANA DE LUCHA CONTRA LA DROGA (ACLAD) ALBORADA Código 36004432012009	Convenio colectivo	CONVENIO 2003 - 2024 (BOP nº 54, 15/03/2024) ARTIGO 3. VIXENCIA. O presente convenio colectivo terá unha vixencia desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2024. Se durante a vixencia do presente convenio se produciran cambios na lexislación sobre materias que afecten ás normas contidas no mesmo, a Comisión Paritaria reunirase ao obxecto de adecuar o convenio á nova situación. ARTIGO 4. DENUNCIA E PRÓRROGA. O presente convenio quedará automaticamente prorrogado por anualidades de non mediar denuncia expresa e por escrito do mesmo. A denuncia deberá realizala algunha das partes asinantes do convenio, nun prazo mínimo de dous meses antes da finalización da súa vixencia. Denunciado o convenio, o mesmo continuará vixente e plenamente aplicable no resto das súas cláusulas ata que sexa substituído polo novo convenio. Se, no prazo de doce meses a contar desde a denuncia, as partes non acadasen un acordo relativo á negociación dun novo convenio que substitúa ao presente, poderán acudir ao procedemento de mediación ou arbitraxe voluntario previsto na lexislación vixente. En todo caso, o presente convenio continuará en vigor, tanto nas súas cláusulas obrigacionais como normativas, ata a súa substitución por un novo convenio ou polo laudo arbitral ao que se chegara, no seu caso. ARTIGO 7. DEREITO SUPLETORIO. Para o non previsto neste convenio estarase ao establecido no Estatuto dos traballadores e traballadoras, Lei Orgánica da Liberdade Sindical, Lei de Prevención de Riscos Laborais e as demais disposicións de carácter xeral e as regulamentacións específicas de aplicación no ámbito de actuación da ACLAD Alborada, ademais da lexislación que sexa de aplicación nesta materia.	No ARTIGO 54. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA indica: A estrutura retributiva da ACLAD Alborada estará constituída por: a) Salario base. b) Complementos salariais. c) Outras percepcións compensatorias. Todas as retribucións contempladas no presente capítulo teñen carácter de compensación bruta anual. Todas as retribucións, para os traballadores ou traballadoras con xornada inferior á xornada completa, serán proporcionais ás fixadas para un traballador ou traballadora de igual grupo profesional que preste servizos a tempo completo. 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. En ningún caso o salario en especie poderá superar o 30 por 100 das percepcións salariais do traballador ou traballadora. Non terán a consideración de salario as cantidades percibidas polo traballador ou traballadora en concepto de indemnizacións ou suplidos polos gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, as prestacións e indemnizacións da Seguridade Social e as indemnizacións correspondentes a traslados, suspensións ou despidos. Polo tanto, os conceptos salariais, establecidos no presente convenio colectivo, serán os seguintes: A) Salario base: É a parte da retribución garantida ao traballador ou traballadora atendendo exclusivamente a unha unidade de tempo de forma que engloba a contraprestación económica polos servizos prestados polos traballadores e traballadoras durante a súa xornada de traballo con independencia dos complementos que no seu caso correspondan por desempeñar un posto de traballo específico. Percibirase en 14 pagas (12 mensualidades e 2 pagas extras), segundo o estipulado para cada grupo profesional na Táboa salarial bruta anual que se inclúe no anexo I. Non obstante, mediante acordo coa representación legal dos traballadores e traballadoras poderase pactar o abono en doce pagas. B) Complementos salariais: Son as cantidades que, no seu caso, deban adicionarse ao salario base, atendendo a circunstancias distintas á unidade de tempo e poderán ser: ...	Artigo 43. Xornada. A xornada anual máxima de traballo efectivo, durante a vixencia do presente convenio colectivo establécese en 1657,5 horas anuais. Nos centros e postos onde sexa posible por cuestións do servizo, a xornada distribuirase en 37,5 horas semanais. Esta xornada anual será de validez para todo o persoal contratado pola ACLAD Alborada en todos os servizos, sexan de ciclo continuado ou ciclo normal. Enténdese por ciclo continuado aquelas actividades que se desenvolven ininterrompidamente durante as 24 horas do día os 365 días do ano, entendéndose por actividades de ciclo normal o resto de actividades que non se desenvolven de xeito continuada. Defínese como xornada efectiva de traballo aquela na que o traballador ou traballadora se atopa en condicións de desenvolver de forma real a actividade laboral, desde a hora de entrada á de saída do seu posto de traballo, considerándose tamén como horas de traballo efectivo aquelas que se dedican á coordinación interna ou externa, planificación, programación, preparación, seguimento, avaliación, redacción de informes ou memorias, reunións, compras, ou calquera outra tarefa análoga ou necesaria para o bo desenvolvemento do traballo encomendado, sempre que se desenvolva no centro de traballo ou lugar indicado pola entidade para iso. As excepcións ao sistema e cómputo xeral de adscrición e concreción do réxime de xornada contemplado concretaranse mediante acordo entre a representación legal dos traballadores e traballadoras, e a dirección da ACLAD Alborada, en particular para aquelas actividades ou servizos que precisen ciclo continuado. Artigo 44. Xornada de verán. Durante o período comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro, naqueles centros en que as circunstancias e organización do traballo así o permitan, establecerase unha xornada reducida de traballo, que consistirá en reducir en media hora a xornada de traballo diaria, é dicir 35 horas semanais. A xornada así establecida non será recuperable en computo anual. Dadas as especiais características dos Centros de Traballo con programas residenciais, cando por razóns excepcionais relacionadas coas necesidades do servizo, non puidese levar a efecto a redución de xornada, as horas que non poidan disfrutarse poderán acumularse e compensarse posteriormente. Para aqueles/as traballadores/as que teñan establecida unha xornada reducida pero que a xornada efectiva a realizar sexa igual ou superior ao 50% da xornada completa, a redución da xornada de verán serao na parte proporcional á xornada realizada. Artigo 45. PAUSA DURANTE A XORNADA DE TRABALLO. Sempre que a duración da xornada sexa de 6 horas ou máis de forma continuada, establecerase un período de descanso durante a mesma de 20 minutos de duración, que terán a consideración de tempo efectivo de traballo a todos os efectos. Esta interrupción non poderá afectar á prestación dos servizos. Nas xornadas de quenda de noite os/as traballadores/as disfrutarán de dúas pausas de vinte minutos, que non poderán acumularse. Artigo 46. calendario laboral e distribución horaria. ACLAD Alborada verase obrigada a proceder anualmente á publicación do calendario laboral xeral que comprenderá o horario de traballo, a distribución anual dos días de traballo, os festivos e os descansos xerais. A dita publicación realizarse antes do 15 de maio previa comunicación e consulta á representación legal dos traballadores e traballadoras. A Entidade procurará establecer unha flexibilidade horaria dun mínimo de media hora na entrada e a saída sempre que as necesidades do servizo o permitan. Igualmente poderán flexibilizar o seu horario nun máximo dunha hora de xornada quen teñan ao seu cargo persoas maiores, fillos e fillas menores de 13 anos ou persoas dependentes, así como quen teña ao seu cargo directo un familiar con enfermidade grave ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade De conformidade co disposto no artigo 34.6 do Estatuto dos Traballadores, un exemplar do calendario laboral deberá ser exposto nun lugar visible de cada centro de traballo, podendo acordarse outros instrumentos de publicidade se resultaren necesarios. Artigo 47. Traballo nocturno. Considéranse traballo nocturno as horas traballadas durante o período comprendido entre as vinte e dúas horas e as oito da mañá. Artigo 48. Descanso semanal. Os traballadores e traballadoras terán dereito a un descanso semanal ininterrompido de dous días. Nos supostos nos que non se poida garantir que o descanso semanal coincida sempre en fin de semana, procurarase que polo menos coincida en sábado e domingo en semanas alternas e procurarase como mínimo a libranza dun fin de semana completo cada dous fines de semana consecutivos de traballo. A semana que se traballa en sábado e domingo, a libranza comprenderá dous días consecutivos de igual semana, salvo que os descansos semanais se acumularan por períodos de tempo superior, no podendo rebasar en ningún caso os ditos períodos os catorce días. Esta regra xeral non será de aplicación ao persoal contratado para a cobertura do servizo en festivos e/ou fins de semana. Para as xornadas de ciclo continuado nas que a actividade se desenvolva de luns a domingo, todo o persoal terá dereito a un descanso semanal continuado mínimo de 36 horas, ao cal haberá que sumar as doce horas de descanso entre xornadas consecutivas. Este descanso establecerase nun calendario de quendas. En caso de que existan quendas rotativas. O traballador ou traballadora poderá solicitar o cambio de orde das súas quendas de traballo, se o permuta con outro traballador ou traballadora do seu mesmo posto de traballo e previa comunicación por escrito á dirección do centro. A dita comunicación o poderá ser presentada antes de 30 días de antelación e cun mínimo de 72 horas. Non existirá arbitrariedade na concesión dos cambios de quendas por parte da Entidade se garantirá a aplicación uniforme para todos os traballadores e traballadoras dos mesmos principios organizativos.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ASTILLEROS RÍA DE VIGO, SA Código 36105492012024	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 201, 15/10/2024) Artigo 4.-Ámbito temporal. O Convenio entrará en vigor o 01 de xaneiro de 2024 e finalizará o 31 de decembro de 2026. Polo que permanecerán invariables a táboa salarial e os salarios percibidos no ano 2023. Artigo 5.-Denuncia e prórroga. Denuncia: A denuncia do Convenio haberá de ser formulada por escrito cunha antelación mínima de TRES MESES, respecto á data dos sucesivos vencementos, dándose traslado da mesma á outra parte a través da Representación dos traballadores/as. Prórroga: De non existir preaviso por ningunha das partes que subscriben o presente Convenio nos termos indicados, considerárase o mesmo automaticamente prorrogado por un período de doce meses.	Artigo 22-. Incremento Salarial Para os anos 2024, 2025 e 2026, establécense os seguintes incrementos salariais: · Para o ano 2024, establécese un incremento salarial igual ao do IPC real ao 31 de decembro de 2023, sobre os valores das táboas vixentes a 31/12/2023 (3,1%), segundo se establece na Táboa.1 (ver táboas ANEXO 2) · Para o ano 2025, establécese un incremento salarial igual ao do IPC real ao 31 de decembro de 2024, sobre os valores das táboas vixentes a 31/12/2024. · Para o ano 2026, establécese un incremento salarial igual ao do IPC real ao 31 de decembro de 2025, sobre os valores das táboas vixentes a 31/12/2025. · Estes incrementos faranse sobre todos os Conceptos · Os salarios dos Niveis I e II ver o indicado no anexo II	Artigo 8.- Xornada Ordinaria Anual. A xornada normal de traballo efectivo para todo o persoal será de 1760 horas/ano nos anos 2024, 2025 e 2026 de acordo co seguinte horario: De luns a venres: de 8:00 h. a 13:00 h. e de 14:30 h. a 17:30 h. Os horarios de traballo ou outros calquera que no futuro poidan establecerse quedarán acollidos nos correspondentes cadros horarios que deberán atoparse expostos permanentemente á vista do persoal e para cuxas modificacións será preceptivo o informe previo e por escrito da Representación dos traballadores/as.
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 Acordo da Comisión Negociadora sobre Incrementos das Táboas Salariais para o ano 2024 publicado no BOP nº 96, 16/05/2024 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 das Táboas Salariais para o ano 2024 publicada no BOP nº 96, 16/05/2024 indica: Despois de debater sobre o asunto, acordan trasladar ás táboas salariais do ano 2023 (para anos 21 e 22 a variación salarial é do 0 %) 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 Viáxeiros por estrada de Galicia (Expte AGA51/23) 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 24: IPC real do ano 23: 3,1 % 4.- Igualmente acórdase por unanimidade, delegar no persoal habilitado do Consello Galego de Relacións Laborais, a potestade para realizar os trámites oportunos a través da Plataforma REGCON, co fin de presentar a Acta de acordo e táboas adxuntas para o ano 23 ante a Autoridade Laboral para o seu rexistro, depósito e publicación oficial, se procede, de acordo co establecido no RD 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósitos de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo. En proba de conformidade asinan todos os asistentes a presente Acta e táboas que se xuntan no lugar e data ao principio indicados. ...	ARTIGO 13º.-XORNADA DE TRABALLO A xornada anual ordinaria será de 1816 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 RD 1561/95 do 21de setembro. ARTIGO 14º.—DESCANSO SEMANAL O descanso semanal e entre xornada, estarán de acordo coa Lexislación vixente en cada momento e no Estatuto dos Traballadores
BOTAMAVI SERVICIOS GENERALES MARÍTIMOS, SL Código 36004562012010	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 234, 02/12/2024) ART. 3º.- ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA O presente Convenio terá unha duración de tres anos, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2024 e finalizando a súa vixencia o 31 de decembro de 2026. 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 Ano 2024: Fíxase un incremento salarial sobre os conceptos de convenio vixentes durante 2023, do 2,5%. Se ao final de 2024 o IPC rexistrado é superior ao 2,5% pactado, regularizarase a diferenza, con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2024. O devandito importe aboarase na nómina de xaneiro de 2025. Ano 2025: Fíxase un incremento salarial sobre os conceptos de convenio vixentes durante 2024, do 2,5%. Se ao final de 2025 o IPC rexistrado é superior ao 2,5% pactado, regularizarase a diferenza, con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2025. O devandito importe aboarase na nómina de xaneiro de 2026. Ano 2026: Fíxase un incremento salarial sobre os conceptos de convenio vixentes durante 2025, do 2%. Se ao final de 2026 o IPC rexistrado é superior ao 2% pactado, regularizarase a diferenza, con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2026. O devandito importe aboarase na nómina de xaneiro de 2027.	ART. 17º.- XORNADA DE TRABALLO A xornada laboral será de 1800 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 a excepción 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. Se durante a semana de garda os traballadores/as realizan actividades todos os días da semana, é dicir, de luns a domingo, terán dereito a un día de descanso que será ao longo da semana seguinte no período de luns a venres, ao finalizar a garda semanal, evitando así ter que traballar dúas semanas seguidas sen ningún día de descanso.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																												
BOTEROS AMARRADORES DE VIGO, SL - BOTAMAVI - Código 36003192011999	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 206, 22/10/2024) Art. 3º.-ÁMBITO TEMPORAL E DENUNCIA O presente Convenio terá unha duración de tres anos, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2024 e finalizando a súa vixencia o 31 de decembro de 2026. 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 Ano 2024: Fíxase un incremento salarial sobre a táboa salarial de 2023, do 2,5% (táboa anexa). No suposto de que o IPC estatal a 31/12/2024 sexa superior ao 2,5%, levarase a cabo unha revisión dos conceptos de convenio (salario base, plus convenio, plus transporte e plus dispoñibilidade) do modo seguinte: aplicarase con carácter retroactivo a data 1/1/2024, un incremento pola diferenza entre o IPC rexistrado e o 2,5% xa incrementado sobre os referidos conceptos de convenio. Durante o mes de xaneiro de 2025, e unha vez coñecido o IPC estatal, reunirase a Comisión paritaria do Convenio para os efectos de establecer a actualización das táboas salariais de 2024, no seu caso, de acordo co pactado no presente artigo, aboándose as diferenzas que correspondan na nómina de xaneiro. Ano 2025: Fíxase un incremento salarial sobre a táboa salarial de 2024, do 1,5%. No suposto de que o IPC estatal a 31/12/2025 sexa superior ao 1,5%, levarase a cabo unha revisión dos conceptos de convenio (salario base, plus convenio, plus transporte e plus dispoñibilidade) do modo seguinte: aplicarase con carácter retroactivo a data 1/1/2025, un incremento pola diferenza entre o IPC rexistrado e o 1,5% xa incrementado sobre os referidos conceptos de convenio. Durante o mes de xaneiro de 2026, e unha vez coñecido o IPC estatal, reunirase a Comisión paritaria do Convenio para os efectos de establecer a actualización das táboas salariais de 2025, no seu caso, de acordo co pactado no presente artigo, aboándose as diferenzas que correspondan na nómina de xaneiro. Ano 2026: Fíxase un incremento salarial sobre a táboa salarial de 2025, do 1,5%. No suposto de que o IPC estatal a 31/12/2026 sexa superior ao 1,5%, levarase a cabo unha revisión dos conceptos de convenio (salario base, plus convenio, plus transporte e plus dispoñibilidade) do modo seguinte: aplicarase con carácter retroactivo a data 1/1/2026, un incremento pola diferenza entre o IPC rexistrado e o 1,5% xa incrementado sobre os referidos conceptos de convenio. Durante o mes de xaneiro de 2027, e unha vez coñecido o IPC estatal, reunirase a Comisión paritaria do Convenio para os efectos de establecer a actualización das táboas salariais de 2026, no seu caso, de acordo co pactado no presente artigo, aboándose as diferenzas que correspondan na nómina de xaneiro. O patrón portuario con mando efectivo verá incrementado o seu salario en 50€/mensuais brutos a partir do 1 de xaneiro de 2026, tras a aplicación do incremento de táboas.	Art. 16º. -XORNADA DE TRABAJO 1. Dadas as especiais características e natureza do traballo a desenvolver, conforme ao disposto no Estatuto dos Traballadores, acórdase unha xornada anual ordinaria de 1800 horas de traballo efectivo máximo que se distribuirán segundo o horario anual acordado cos traballadores/as. 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/as. Este número mínimo suficiente determinao 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 coa representación dos traballadores/as. 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 cadro de persoal estará integrado como mínimo por dous operarios/as 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 festivo, 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. A partir do 1 de xaneiro de 2025, para evitar que os patróns realicen garda luns e domingo, substitúese a garda do domingo polo retén do sábado, quedando libre de garda o domingo. 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: <table><tr><td>Luns</td><td>Martes</td><td>Mércores</td><td>Xoves</td><td>Venres</td><td>Sábado</td><td>Domingo</td></tr><tr><td>Traballo</td><td>Traballo</td><td>Descanso</td><td>Descanso</td><td>Traballo</td><td>Traballo</td><td>Traballo</td></tr><tr><td>Luns</td><td>Martes</td><td>Mércores</td><td>Xoves</td><td>Venres</td><td>Sábado</td><td>Domingo</td></tr><tr><td>Descanso</td><td>Descanso</td><td>Traballo</td><td>Traballo</td><td>Descanso</td><td>Descanso</td><td>Descanso</td></tr></table> 5. O persoal que se atope de garda durante a noite non abandonará o servizo ata que comparezan fisicamente os/as integrantes do servizo diúrno, debendo comunicar á Dirección da empresa, no caso de que así suceda, a inasistencia da substitución ao traballo.	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
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																										
CAR CONSULTING GROUP, SL Código 36004512012009	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 (BOP nº 125, 27/06/2024) Artigo 2. DURACIÓN E VIXENCIA Este convenio terá unha duración dun ano desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2024, e os efectos económicos entrarán en vigor o 1 de xaneiro de 2024 e a súa aplicación será desde o día do seu asinamento. A denuncia deste convenio colectivo será automática e as partes comprométese a constituír a Comisión Negociadora durante o último trimestre do ano 2024. E quedará prorrogado na súa integridade mentres non sexa substituído por outro do mesmo ámbito.	Artigo 5. SOLDOS E SALARIOS Para o ano 2024 será o que se reflicte nas táboas anexas e aplicarase a partir do 1 de xaneiro do 2024, que supón un incremento do 4 % para todas as categorías. Independentemente da súa publicación no BOP, o incremento salarial aplicarase ao mes seguinte do seu asinamento e os atrasos salariais aboaranse no prazo máximo de tres meses. Os salarios actuais dos/as traballadores/as non se verán diminuídos pola aplicación deste convenio; actualizaranse os salarios base de cada categoría e aboaranse todos os demais conceptos salariais recollidos neste convenio; e, de resultar superior o que actualmente se está percibindo, 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. 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 1784 horas de traballo efectivo. Cando a súa distribución no ámbito da empresa supoña a superación das 40 horas semanais, o control e cómputo da xornada verificarase bimestralmente en termos de media.																												

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CASINO DE LA TOJA, SA Código 36000222011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2025 (BOP nº 63, 01/04/2024) ART. 3.- ÁMBITO TEMPORAL. VIXENCIA. A duración do presente convenio será de catro anos, desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2025. Obriga ás partes desde a súa firma, con independencia de cal sexa a data da súa publicación oficial no DOG. ART. 4.- PRÓRROGA. DENUNCIA. A denuncia do presente convenio efectuarase de forma expresa, por calquera das partes, con 3 meses de antelación como mínimo á finalización do mesmo. A citada denuncia realizarase mediante comunicación fidedigna á outra parte, así como á Autoridade Laboral. A partir da dita comunicación, dispoñerase dun mes para establecer a constitución da mesa negociadora. Unha vez denunciado o convenio, este manterá a súa vixencia ata a entrada en vigor dun novo convenio. No caso de que non se producise a denuncia do convenio na forma e prazo indicados, este entenderase tacitamente prorrogado por períodos sucesivos dunha (1) anualidade. Durante as eventuais prórrogas a denuncia do mesmo deberá realizarse de conformidade cos termos do presente artigo. ART. 5.- PRELACIÓN DE NORMAS. As normas contidas no presente convenio regularán as relacións entre a empresa e as persoas traballadoras de forma preferente e prioritaria. Con carácter supletorio e no non previsto no mesmo, aplicase o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro), así como as demais disposicións de carácter xeral e lexislación laboral vixente.	DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMEIRA CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL Para o ano 2022: establécese que o incremento económico sexa do 4,00 % en concepto de salario base. Para o ano 2023: establécese que o incremento económico sexa do 4,25 % en concepto de salario base. Para o ano 2024: establécese que o incremento económico sexa do 4,00 % en concepto de salario base. Para o ano 2025: establécese que o incremento económico sexa do 3,75 % en concepto de salario base. Estes incrementos salariais serán aplicados ao persoal en alta á firma do convenio, aplicando o incremento pactado unicamente ao concepto de salario base. As persoas traballadoras que nos anos 2022 e 2023 tivesen unha retribución bruta anual por todos os conceptos por baixo do SMI nos citados anos, seralles aplicada a porcentaxe de incremento dos anos 2022 e 2023 sobre o SMI ou a súa parte proporcional. En caso de verse absorbidos os salarios reflectidos para os Técnicos/as B nas táboas do Anexo II polo SMI, a Empresa comprométese a manter a diferenza porcentual (3,77%) entre o salario de táboa do Técnico/a A e o Técnico/a B, existente nas táboas para o ano 2023. Entenderanse que son pluses absorbibles, a mellora voluntaria, o plus a conta convenio e o plus convenio.	ART. 9.- XORNADA DE TRABALLO. A xornada de traballo máxima anual durante a vixencia do convenio será de 1768 horas (mil setecentas sesenta e oito horas) de traballo efectivo, distribuídas nuns máximos de 40 horas semanais de promedio en cómputo anual, e de 8 horas diarias de promedio, nun período de referencia de trinta días. Para todos os efectos considérase tempo de traballo efectivo todo o comprendido entre a hora de entrada e saída do/a traballador/a do seu posto de traballo. Os excesos de xornada que se puidesen producir serán compensados con tempo de descanso no mes seguinte á súa realización, na forma que organizativamente se poida levar a cabo pola Empresa. Os excesos de xornada compensaranse con tempo de descanso, de modo que cumpran o límite de promedio de oito horas diarias en promedio de referencia de trinta (30) días. ART. 10.- HORARIOS E QUENDAS OU ROTACIÓNS. Un. - Distinguirase entre os horarios de traballo dos empregado/as e os horarios de apertura e peche do Casino. Estes últimos fixaraos en cada momento a Dirección da Empresa, dentro dos límites autorizados pola autoridade competente. Dous. - Os horarios dos/as traballadores/as son os actualmente vixentes e que estiveren rexistrados ante a Autoridade Laboral. A súa modificación requirirá acordo entre a Empresa e a RLT, na súa falta axustarase aos trámites do art. 41 ET. En todo caso respectaranse: o mínimo de descanso entre xornadas de 12 horas, o límite diario de 9 horas ordinarias de traballo efectivo e os descansos semanais. Tres. - Os horarios de cada traballador/a serán facultade da empresa, expoñeranse no taboleiro de anuncios cunha antelación mínima de seis semanas, respectando as quendas en vigor e coidando que non se pasen as oito horas de traballo efectivo diario, e que o persoal asignado a mesas de xogo non permaneza máis de oitenta minutos continuados de servizo en mesa, cun descanso mínimo de vinte minutos entre cada servizo prestado en mesa. A Dirección do Casino queda facultada para, en función das necesidades do servizo, prolongar a xornada de calquera empregado/a, ata unha hora máis aló da hora de saída, prevista no correspondente horario do día en cuestión, e en media hora ao persoal con contrato a tempo parcial, e que o tempo de permanencia/traballo en mesa se prolongue o estritamente necesario, non máis de vinte minutos. A persoa traballadora que reciba a instrución de prolongación de servizo en mesa en máis de trinta minutos non poderá volver recibila ata transcorridos sete (7) días. A dirección terá ao dispor das persoas traballadoras un rexistro de prolongacións de xornada que se poidan chegar a producir. ART. 11.- DESCANSOS SEMANAIS E DIARIOS. O persoal afectado polo presente Convenio terá dereito a dous días de descanso ininterrompidos por cada cinco días de traballo, acumulables por períodos de ata catorce días independentemente do día en que comece o cómputo dos devanditos períodos de acumulación. Os descansos semanais serán rotativos, procurando o seu disfrute de forma equitativa ao longo dos días de menor actividade do Casino. A permuta de quendas e descansos entre traballadores/as serán solicitados á Dirección da Empresa coa antelación suficiente e requirirá o consentimento da Dirección que terá a facultade de autorizar ou non os devanditos intercambios ou substitucións, sempre que, organizativa ou produtivamente, non prexudiquen o normal desenvolvemento das actividades do Casino. Os períodos de descanso comprendidos dentro da xornada de traballo serán considerados, en todo caso, como tempo de traballo efectivo. Todo o persoal que realice xornada continuada de máis de seis horas dispoñerá de trinta minutos de descanso, que se considerarán tamén como tempo de traballo efectivo. ART. 12.- TEMPO DE CEA. O persoal do Casino que comece a súa xornada laboral entre as 19:30 horas e as 21:30 horas seralle servida unha cea variada e saudable con cargo ao tronco de propinas non repartible. Este punto poderá ser negociado entre Empresa e a RLPT para a súa compensación económica. A todo o persoal do casino seranlle servidos uns refrescos e bocadillos con cargo ao tronco de propinas non repartible.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CENTRO TECNOLÓGICO DE GRUPO COPO, SLU Código 36003802012004	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 36, 20/02/2024) Artigo 3º.- Vixencia A vixencia do presente convenio será desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2024. Ben entendido que a dita vixencia só supón retroactividade nos conceptos económicos. Mentres non se pacte un novo convenio, manteranse en vigor as cláusulas deste. Artigo 4º.- Denuncia e prórroga As partes asinantes fan constar expresamente que o presente convenio non precisa denuncia previa para a súa total extinción o 31 de decembro de 2024. Iniciada a negociación para a revisión do convenio, se esta se prorrogase por prazo que excedera ao da vixencia do mesmo, o contido normativo e obrigacional daquel entenderase prorrogado ata a entrada en vigor dun novo pacto.	Artigo 36º.- Retribucións e masa salarial bruta 36º.1.- Acórdanse os seguintes incrementos salariais: 36º.1. a: Para o ano 2022: · Categorias cun salario base anual superior a 18.000 €: un incremento consolidado dun 4,5% sobre o salario base da categoría. · Categorias cun salario base anual inferior a 18.000 €: un incremento consolidado dun 5,5 % sobre o salario base da categoría. · Estes incrementos terán carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2022 e figuran no Anexo 3. 36º.1. b: Para o ano 2023 acórdase unha Paga Lineal Non Consolidable de 500€ que será percibida polo persoal de alta durante o ano 2023 e proporcional ao tempo de alta no ano 2023. 36º.1. c: Para o ano 2024 acórdase: · Incremento garantido dun 3 % calculado sobre o salario base de categoría de 2022 a incorporar no Complemento Ad Personam para as persoas que non tiveran incrementos por cambios de categoría durante os 3 anos do convenio, ou polo proceso de cambio a Grupos Profesionais. · Novas táboas salariais de Grupos Profesionais que figuran como Anexo 4. Os salarios e remuneracións establecidos no presente convenio teñen o carácter de mínimos, podendo ser mellorados por concesión da empresa ou contratos individuais de traballo. 36.2.- Definición de masa salarial bruta A masa salarial bruta ata o 31 de decembro de 2023 estará integrada polos seguintes conceptos: a) Salario base b) Beneficios e pluses c) Incentivos e primas de produción d) Pagas extraordinarias e) Complementos de posto de traballo f) Retribución por horas extraordinarias g) Complemento persoal Entendese por complemento persoal o complemento que recolle o montante de diñeiro que lle resta a un traballador/a unha vez descontado o importe correspondente aos seguintes conceptos: salario base, plus de antigüidade, plus de convenio 1994, retribución por horas extraordinarias e retribución por prima de produción, tendo en conta que os catro últimos conceptos recolleranse só no caso de que o traballador/a teña dereito a cobralos. O complemento persoal considérase consolidable e terá a todos os efectos, carácter de non absorbible. Estes conceptos estarán referidos a todos os traballadores/as da empresa excepto alta dirección, responsables de departamento, e aqueles/as con condicións individuais pactadas en contrato. A partires do 1 de xaneiro de 2024 e como consecuencia da implantación do novo sistema de clasificación profesional baseada en Grupos Profesionais e niveis a masa salarial bruta pasará a estar integrada polos seguintes conceptos: a) Salario base GP b) Beneficios e Pluses c) Incentivos e primas de produción d) Pagas extraordinarias e) Retribución por horas extraordinarias f) Complemento persoal g) Complemento Ad Personam (CAP) O Complemento Ad Personam (CAP) recolle as diferencias que se produzan no proceso de cambio do sistema de categorías a Grupos Profesionais e niveis: · Persoal que non tivo incrementos por subidas de categoría durante os tres anos de vixencia do presente convenio: CAP = SA-SBGp + SBC*3% O CAP está limitado inferiormente a 0, non poderá ser negativo. · Persoal que tivo incrementos por subidas de categoría durante os tres anos de vixencia do presente convenio: CAP = SA-SBGp O CAP está limitado inferiormente a 0, non poderá ser negativo Definicións: SBC: Salario Base de Categoría SA: Salario Afectado = Salario Base de Categoría + Complemento Persoal + Plus Convenio 2000 CAP: Complemento Ad Personam SBGP: Salario Base de Grupo Profesional / Nivel	Artigo 11º.- Cómputo horario anual O cómputo horario anual a realizar será de 1752 horas. Artigo 12º.- Xornada laboral e quendas A xornada laboral de traballo será de 40 horas semanais de acordo co seguinte cadro de horario: 1ª quenda : de 07:00 horas a 15:00 horas de luns a venres. 2ª quenda : de 15:00 horas a 23:00 horas de luns a venres. 3ª quenda: de 23:00 horas a 07:00 horas de luns a venres. Xornada continua: de 07:00 horas a 15:00 horas de luns a venres Quenda "partida": · De luns a xoves: de 08:00 horas a 13:30 horas e de 14:30 horas a 17:15 horas · Venres de todo o ano: de 08:00 horas a 15:00 horas Horario venres quenda de tarde: a solicitude da persoa traballadora e naqueles postos nos que sexa posible, a quenda de tarde poderá anticipar a saída do venres en dúas horas recuperando este tempo nesa mesma semana saíndo unha hora máis tarde durante dous días. É dicir, sairá ás 00:00 dous días entre luns e xoves. Esta recuperación non dá dereito a nocturnidade nin a comida e é a Empresa quen decide si se pode ou non facer esta compensación. Nova "quenda de contratación de persoal eventual": establécese unha nova quenda de traballo que afecta única e exclusivamente a persoal con contratación eventual baixo as seguintes condicións: · Queda excluído desta quenda o persoal con contrato indefinido que actualmente está na empresa. · Xornada laboral semanal: 40 horas de forma continuada. · A xornada deste persoal poderá ser distribuída de luns a domingo de acordo coas necesidades de traballo da empresa, podendo empezar ou acabar en sábado e/ou domingo ou incluír ambos días. · A empresa debe anunciar a necesidade de cambiar a distribución semanal de traballo con 7 días de antelación. · O persoal desta quenda recibirá unha compensación de 35€ semanais cando desenvolva o seu traballo en sábado e 49€ se o traballo se realizase en domingo. · O traballo en sábado ou domingo realizarase preferentemente en xornada de mañá. · O persoal eventual que tivera o seu contrato transformado en indefinido quedará automaticamente excluído das condicións que regulan esta quenda. O descanso destinado á comida, para a quenda partida poderá oscilar, de acordo cos afectados/as, e en función das necesidades do posto. Dentro das 40 horas semanais dos traballadores/as con xornada continuada de oito horas, están computados 17 minutos diarios por parada de "bocadillo", que se desfrutarán por quendas. A empresa previa comunicación ao comité de empresa e ao traballador/a afectado/a con 15 días de antelación, poderá adscribir ao persoal a calquera das quendas anteriormente descritas, tendo en conta as limitacións da "quenda de contratación de persoal eventual" e que os cambios de quendas deberán responder a probadas razóns, económicas, organizativas ou de produción. As quendas normais de traballo son as diúrnas, e no caso de darse o cambio á quenda de noite a empresa fará o dito cambio de acordo co comité de empresa. De non acadarse o devandito acordo, se existen causas obxectivas, a empresa terá aberta a vía da modificación substancial de condicións de traballo, se procede. A sección de taller pasará a rotar semanalmente en dous equipos de mañá e tarde. Ao principio de cada ano confeccionarase un cuadrante de quendas por sección, que poderá ser modificado pola empresa para garantir o bo funcionamento do proceso produtivo e en concordancia co apartado 2 do artigo 15. Para a confección do cuadrante de quendas ou para a modificación dos mesmos, a empresa terá en conta aqueles postos de traballo, que por motivos de seguridade é necesario que estean supervisados por outras persoas traballadoras, de maneira que se a empresa quere modificar as quendas destes postos de traballo implicará a modificación das quendas de quen se encargue da súa supervisión. Os descansos que correspondan por quendas que teñan que traballarse por suplencia de enfermidade ou ausencias xustificadas, retribuiranse co salario correspondente ás horas extraordinarias estruturais, no caso de que non se dispoña dunha data inmediata para a concesión de descanso ao suplente. Para o período que vai desde o 15 xuño ao 15 de setembro e nas seccións de quenda partida que a empresa considere oportuno, en función das necesidades produtivas, poderase facer xornada continua de luns a venres. Toda persoa traballadora desprazada a outra empresa por razón de servizo, atenderá ao horario do centro de traballo de destino, se ben, no caso de horarios diferentes entre a empresa de orixe e a empresa de destino, a efectos do cómputo das horas traballadas durante a duración do seu desprazamento, respectaranse as existentes na súa empresa de orixe.

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 2024 (BOP nº 146, 29/07/2024) Artigo 3: Vixencia. O presente convenio colectivo estenderá a súa vixencia desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2024, 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 21: Xornais e soldos básicos. Para as respectivas categorías e niveis de cualificación para o ano 2024 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 2024, será o IPC do 2023 un 3,1% (tomando como referencia a subida económica acordada por l convenio do metal da provincia de Pontevedra) máis o 0,3% sobre todos os conceptos salariais.	Xornada anual 2024 indicada na folla estatística: 1751h Artigo 30: Xornada de traballo. Salvo acordo diferente expreso e por escrito entre o traballador/a e o/a 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 deba 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/as 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/as 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/a 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
CONCELLO DE LALÍN - Acordo regulador persoal funcionario Código 36100122132024	Acordo regulador	ACORDO REGULADOR 2024 (BOP nº 146, 29/07/2024) Artigo 5. Ámbito temporal, vixencia e denuncia. O presente Acordo Regulador entrará en vigor o día 1 de xaneiro do 2024, abarcando o seu período de vixencia ata o 31 de decembro de 2024, data na que se entenderá prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes, ata a entrada en vigor do novo Acordo que substitúa ao anterior trala 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, 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. No suposto de que a xurisdición de aplicación ao persoal funcionario declarase a nulidade dalgunha das cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acordo a necesidade de renegociar as ditas cláusulas e aquelas que se vexan afectadas, baixo o principio de que a nulidade dalgunha/s dela/s non supón a nulidade de todo o Acordo.	Artigo 63. Salario base. O salario base será o que fixe pola Lei de Presupostos do Estado, ou aqueloutra normativa aplicable ao respecto, en concepto de soldo para cada un dos grupos profesionais do persoal funcionario. <i>O Real Decreto-lei 4/2024, do 26 de xuño, indica no Capítulo II. Medidas de carácter retributivo do persoal ao servizo do sector público:</i> <i>Artigo 6. Incremento retributivo do persoal ao servizo do sector público para o ano 2024.</i> <i>1. No ano 2024, as retribucións do persoal ao servizo do sector público poderán experimentar un incremento global máximo do 2 por cento respecto ás vixentes ao 31 de decembro de 2023, incluídos nestas últimas os incrementos derivados do previsto no artigo 19.Dous.2 da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, en termos de homoxeneidade para os dous períodos da comparación, tanto polo que respecta a efectivos de persoal como á antigüidade do mesmo. Este incremento retributivo terá efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2024.</i> <i>2. Así mesmo, con efectos do 1 de xaneiro de 2024, aplicárase, no seu caso, un incremento retributivo adicional e consolidable do 0,5 por cento, respecto ás retribucións vixentes ao 31 de decembro de 2023, se a suma da variación do IPCA dos anos 2022, 2023 e 2024 superase o incremento retributivo fixo acumulado de 2022, 2023 e 2024.</i> <i>Para estes efectos, unha vez publicados polo Instituto Nacional de Estadística (INE) os datos do IPCA do ano 2024, aprobarase a aplicación deste incremento mediante Acordo do Consello de Ministros, que se publicará no BOE.</i> <i>3. Os gastos de acción social non poderán incrementarse, en termos globais, respecto aos de 2023.</i> <i>4. No sector público poderanse realizar achegas a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivos sempre que non se supere o incremento global fixado neste apartado.</i> <i>5. A masa salarial do persoal laboral poderá incrementarse na porcentaxe máxima prevista nos apartados 1 a 4 deste artigo, en termos de homoxeneidade para os dous períodos obxecto de comparación.</i> <i>6. Sen prexuízo do disposto nos apartados 1 a 4 deste artigo, os gastos de acción social e a produtividade ou retribución variable do persoal laboral determinaranse en termos de homoxeneidade respecto ao número de efectivos.</i> <i>7. Con efectos do 1 de xaneiro de 2024, as cantidades previstas no artigo 14, Capítulos I e II do Título III, artigos 31, 32.Un e Disposicións adicionais vixésima sexta, vixésima sétima e vixésima novena.Dous da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, incrementaranse nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo.</i> <i>Pola súa banda, as cantidades previstas no artigo 13 e os anexos IV e V da citada Lei 31/2022, do 23 de decembro, actualizadas conforme á disposición adicional terceira da Real Decreto-lei 8/2023, do 27 de decembro, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2024, nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo. As ditas contías incrementaranse coa parte da cota do Mecanismo de Equidade Interxeracional correspondente ao empregador aplicándose o previsto no artigo 127 bis e a disposición transitoria cuadraxésima terceira do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de outubro.</i> <i>8. Este artigo ten carácter básico salvo o apartado 8 e dítese ao amparo dos artigos 149.1.13.ª e 156.1 da Constitución Española.</i>	Artigo 16. Xornada de traballo. 1. A xornada laboral dos/as empregados/as públicos, de acordo coa Resolución do 28.02.2019 da Secretaría de Estado de Función Pública, é de 37,5 horas semanais. Non entanto, e en consonancia co Acordo Marco para unha Administración do século XXI, asinado entre o Goberno de España e os sindicatos CC.OO. e UGT., e a falta dunha modificación legal que habilite os termos do devandito acordo, os presentes Acordo Regulador e Convenio Colectivo, adaptaranse á devandita situación, coa previsión de que a devandita xornada sexa en cómputo semanal de 35 horas distribuídas de luns a venres. Nos centros de traballo nos que non se poida poñer en práctica o horario xeral, adoptaranse quendas de traballo que se fixen, previa negociación do órgano competente da Corporación coa representación legal dos traballadores/as. 2. A xornada ordinaria de traballo desenvolverase de 8:00 a 15:00 de luns a venres. 3. Durante o período comprendido entre o 16 de xuño e o 15 de setembro, ambos incluídos, establecerase unha redución diaria de unha hora de traballo, que se deberá materializar ao inicio ou ao fin da xornada laboral, garantindo o horario de apertura/atención ao público; unha redución horaria que será proporcional ao tempo de traballo no caso de xornadas a tempo parcial ou reducidas. Esta redución horaria no verán deberá ser aplicada, en cada ano, dunha forma xeral e única para todos os servizos e persoal municipais. Naqueles servizos, que polas súas características non se poida proceder á redución de xornada, o persoal afectado poderá desfrutar a dita redución en xornadas completas de traballo. 4. Na semana das festas patronais de As Dores, o horario de atención ao público será de 9:00 a 13:00 horas. Aquel persoal que non poida reducir a súa xornada laboral na dita semana de xeito diario, terá dereito ao desfrute do equivalente horario noutras xornadas. 5. Así mesmo acórdase establecer os seguintes horarios especiais para as seguintes datas: a) O día posterior ás Festas Patronais e o día posterior á Festa do Cocido, de 9:00 a 15:00 horas. b) O luns, martes e mércores de entroido o horario de entrada será as 9:00 horas. c) Coincidindo coas vacacións escolares do Nadal, desde o 22 de decembro ata o 7 de xaneiro, ambos os incluídos, de 9:00 a 15:00 horas. d) O día de Santa Rita (22 de maio) o horario de saída será as 13,30 horas. Naqueles servizos e/ou postos de traballo que, por razóns do servizo, non se poidan desfrutar nesas datas concretas, o persoal terá dereito a desfrutalos noutras datas, e, se procedese, acumulando o tempo de desfrute a recuperar. 6. A adaptación producida con ocasión da xornada de verán recuperarase na forma que estableza o correspondente calendario laboral, respectando en todo caso a duración da xornada en cómputo anual que a lexislación estatal sinala ao respecto. Artigo 18. Tempo de traballo efectivo. Descansos. Todos/as os/as traballadores/as do Concello de Lalín disporán dun descanso de 30 minutos diarios na súa xornada laboral, retribuídos e non recuperables. Durante este período non poderá ausentarse máis do 50% do persoal de cada dependencia ou servizo co obxecto de manter o servizo. O persoal con réxime de xornada partida desfrutará de dúas pausas de 15 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, computándose como de traballo efectivo. O persoal que habitualmente, por necesidades do servizo, non poida ausentarse do mesmo para dispoñer da súa pausa regulamentaria, reduciráselle a súa xornada laboral no tempo indicado anteriormente. 2. Todo o persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de 48 h. que, como regra xeral, comprenderán o sábado e o domingo, sen prexuízo das particularidades fixadas, con carácter específico, nos horarios e xornadas dos servizos especiais. 3. O tempo de traballo computárase de modo que tanto ao inicio 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 ferramenta de traballo. A mesma consideración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene. 4. 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.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONCELLO DE LALÍN - Persoal laboral Código 36105482012024	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 (BOP nº 146, 29/07/2024) Artigo 5. Ámbito temporal, vixencia e denuncia. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro do 2024, abarcando o seu período de vixencia ata o 31 de decembro de 2024, data na que se entenderá prorrogado por anualidades, de non existir denuncia dalgunha das partes, ata a entrada en vigor do novo Convenio que substitúa ao anterior trala 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, 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. No suposto de que a xurisdición de aplicación ao persoal laboral declarase a nulidade dalgunha das cláusulas pactadas, ambas partes decidirán de mutuo acordo a necesidade de renegociar as ditas cláusulas e aquelas que se vexan afectadas, baixo o principio de que a nulidade dalgunha/s dela/s non supón a nulidade de todo o Convenio.	Artigo 63. Salario base. O salario base será o que fixe pola Lei de Presupostos do Estado, ou aqueloutra normativa aplicable ao respecto, en concepto de soldo para cada un dos grupos profesionais do persoal laboral. <i>O Real Decreto-lei 4/2024, do 26 de xuño, indica no Capítulo II. Medidas de carácter retributivo do persoal ao servizo do sector público:</i> <i>Artigo 6. Incremento retributivo do persoal ao servizo do sector público para o ano 2024.</i> <i>1. No ano 2024, as retribucións do persoal ao servizo do sector público poderán experimentar un incremento global máximo do 2 por cento respecto ás vixentes ao 31 de decembro de 2023, incluídos nestas últimas os incrementos derivados do previsto no artigo 19.Dous.2 da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, en termos de homoxeneidade para os dous períodos da comparación, tanto polo que respecta a efectivos de persoal como á antigüidade do mesmo. Este incremento retributivo terá efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2024.</i> <i>2. Así mesmo, con efectos do 1 de xaneiro de 2024, aplicárase, no seu caso, un incremento retributivo adicional e consolidable do 0,5 por cento, respecto ás retribucións vixentes ao 31 de decembro de 2023, se a suma da variación do IPCA dos anos 2022, 2023 e 2024 superase o incremento retributivo fixo acumulado de 2022, 2023 e 2024.</i> <i>Para estes efectos, unha vez publicados polo Instituto Nacional de Estadística (INE) os datos do IPCA do ano 2024, aprobarase a aplicación deste incremento mediante Acordo do Consello de Ministros, que se publicará na BOE.</i> <i>3. Os gastos de acción social non poderán incrementarse, en termos globais, respecto aos de 2023.</i> <i>4. No sector público poderanse realizar achegas a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivos sempre que non se supere o incremento global fixado neste apartado.</i> <i>5. A masa salarial do persoal laboral poderá incrementarse na porcentaxe máxima prevista nos apartados 1 a 4 deste artigo, en termos de homoxeneidade para os dous períodos obxecto de comparación.</i> <i>6. Sen prexuízo do disposto nos apartados 1 a 4 deste artigo, os gastos de acción social e a produtividade ou retribución variable do persoal laboral determináranse en termos de homoxeneidade respecto ao número de efectivos.</i> <i>7. Con efectos do 1 de xaneiro de 2024, as cantidades previstas no artigo 14, Capítulos I e II do Título III, artigos 31, 32.Un e Disposicións adicionais vixésima sexta, vixésima sétima e vixésima novena.Dous da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, incrementáranse nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo.</i> <i>Pola súa banda, as cantidades previstas no artigo 13 e os anexos IV e V da citada Lei 31/2022, do 23 de decembro, actualízadas conforme á disposición adicional terceira da Real Decreto-lei 8/2023, do 27 de decembro, incrementáranse con efectos do 1 de xaneiro de 2024, nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo. As ditas contías incrementáranse coa parte da cota do Mecanismo de Equidade Interxeracional correspondente ao empregador aplicándose o previsto no artigo 127 bis e a disposición transitoria cuadraxésima terceira do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de outubro.</i> <i>8. Este artigo ten carácter básico salvo o apartado 8 e dítese ao amparo dos artigos 149.1.13.ª e 156.1 da Constitución Española.</i>	Artigo 16. Xornada de traballo. 1. A xornada laboral dos/as empregados/as públicos, de acordo coa Resolución do 28.02.2019 da Secretaría de Estado de Función Pública, é de 37,5 horas semanais. Non entanto, e en consonancia co Acordo Marco para unha Administración do século XXI, asinado entre o Goberno de España e os sindicatos CC.OO. e UGT., e a falta dunha modificación legal que habilite os termos do devandito acordo, os presentes Acordo Regulador e Convenio Colectivo, adaptáranse á devandita situación, coa previsión de que a devandita xornada sexa en cómputo semanal de 35 horas distribuídas de luns a venres. Nos centros de traballo nos que non se poida poñer en práctica o horario xeral, adoptáranse quendas de traballo que se fixen, previa negociación do órgano competente da Corporación coa representación legal dos traballadores/as. 2. A xornada ordinaria de traballo desenvolverase de 8:00 a 15:00 de luns a venres. 3. Durante o período comprendido entre o 16 de xuño e o 15 de setembro, ambos incluídos, establecerase unha redución diaria de unha hora de traballo, que se deberá materializar ao inicio ou ao fin da xornada laboral, garantindo o horario de apertura/atención ao público; unha redución horaria que será proporcional ao tempo de traballo no caso de xornadas a tempo parcial ou reducidas. Esta redución horaria no verán deberá ser aplicada, en cada ano, dunha forma xeral e única para todos os servizos e persoal municipais. Naqueles servizos, que polas súas características non se poida proceder á redución de xornada, o persoal afectado poderá desfrutar a dita redución en xornadas completas de traballo. 4. Na semana das festas patronais de As Dores, o horario de atención ao público será de 9:00 a 13:00 horas. Aquel persoal que non poida reducir a súa xornada laboral na dita semana de xeito diario, terá dereito ao desfrute do equivalente horario noutras xornadas. 5. Así mesmo acórdase establecer os seguintes horarios especiais para as seguintes datas: a) O día posterior ás Festas Patronais e o día posterior á Festa do Cocido, de 9:00 a 15:00 horas. b) O luns, martes e mércores de entroido o horario de entrada será as 9:00 horas. c) Coincidindo coas vacacións escolares do Nadal, desde o 22 de decembro ata o 7 de xaneiro, ambos os incluídos, de 9:00 a 15:00 horas. d) O día de Santa Rita (22 de maio) o horario de saída será as 13,30 horas. Naqueles servizos e/ou postos de traballo que, por razóns do servizo, non se poidan desfrutar nesas datas concretas, o persoal terá dereito a desfrutalos noutras datas, e, se procedese, acumulando o tempo de desfrute a recuperar. 6. A adaptación producida con ocasión da xornada de verán recuperarase na forma que estableza o correspondente calendario laboral, respectando en todo caso a duración da xornada en cómputo anual que a lexislación estatal sinala ao respecto. Artigo 18. Tempo de traballo efectivo. Descansos. Todos/as os/as traballadores/as do Concello de Lalín disporán dun descanso de 30 minutos diarios na súa xornada laboral, retribuídos e non recuperables. Durante este período non poderá ausentarse máis do 50% do persoal de cada dependencia ou servizo co obxecto de manter o servizo. O persoal con réxime de xornada partida desfrutará de dúas pausas de 15 minutos, distribuídas nas dúas partes da xornada laboral, computándose como de traballo efectivo. O persoal que habitualmente, por necesidades do servizo, non poida ausentarse do mesmo para dispoñer da súa pausa regulamentaria, reduciráselle a súa xornada laboral no tempo indicado anteriormente. 2. Todo o persoal terá dereito a un descanso mínimo semanal de 48 h. que, como regra xeral, comprenderán o sábado e o domingo, sen prexuízo das particularidades fixadas, con carácter específico, nos horarios e xornadas dos servizos especiais. 3. O tempo de traballo computárase de modo que tanto ao inicio 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 ferramenta de traballo. A mesma consideración terá o tempo utilizado para cumprir coas normas de seguridade e hixiene. 4. 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.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
COPO IBÉRICA, SA Código 36000452011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 36, 20/02/2024) Artigo 3º.- VIXENCIA A vixencia do presente Convenio será desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2025. Ben entendido, que a dita vixencia só supón retroactividade nos conceptos económicos. Mentres non se pacte un novo Convenio, manteranse en vigor as cláusulas deste. Artigo 4º.- PRÓRROGA As partes asinantes fan constar expresamente que o presente Convenio non precisa denuncia previa para a súa total extinción o 31 de decembro de 2025. Este convenio manterá o contido normativo, de obrigado cumprimento, na súa totalidade ate a firma dun novo convenio segundo o artigo 3º.	Artigo 35º.- RETRIBUCIÓN E MASA SALARIAL BRUTA 35º.1.- Os salarios do persoal sinalados na táboa salarial anexa, responden aos salarios aplicables a cada grupo profesional durante os anos de vixencia do presente Convenio colectivo. O incremento salarial para os anos de vixencia do convenio, isto é para o 2023, 2024 e 2025 serán o resultado de aplicar un 4% para o ano 2023, 4% para o ano 2024 e 3% para o ano 2025 sobre o Salario Grupo e o Plus de Puntualidade da táboa salarial correspondente ao Grupo 7. A cantidade económica resultante de tal operación será o que se aplique ao resto dos grupos profesionais, que se incrementarán no mesmo importe que o Grupo 7. O incremento salarial anteriormente exposto, tamén afectará ao Complemento Persoal por Polivalencia (CPP), Prima de Produción e valor das Horas Extras. Se o IPC real acumulado do período 2023-2025 supera o 11%, a diferenza será aboada, unha vez se constate a dita circunstancia, cunha paga ao final do dito período, calculada sobre Salario Grupo e Plus Puntualidade do Grupo Profesional 7, O importe da dita paga será consolidado e repartirase entre o Salario Grupo e Plus Puntualidade.	Artigo 9º.- CÓMPUTO HORARIO ANUAL (ANEXO III). O cómputo horario anual a realizar será de 1752 horas por persoa traballadora para cada un dos anos de vixencia do presente convenio. Nos anos que haxa ERTE acordado co Comité de Empresa exclusivamente, acórdase a redución de 8 horas na xornada anual. Os días de axuste correspondentes a cada ano de vixencia do presente Convenio, iranse fixando de acordo co Comité de Empresa, en función da evolucións das producións e dos calendarios dos/as clientes. Aplicarase a seguinte regra en relación ao desfrute de días de axuste: · Se hai igual ou menos de 9 días de axuste/ano: 1 día de axuste de libre disposición para as persoas traballadoras. · Se hai máis de 9 días de axuste/ano: 2 días de axuste de libre disposición para as persoas traballadoras. A principios de 2024 farase unha reunión entre a Empresa e o Comité de Empresa na que se definirá o modo no que se desfrutarán estes días de axuste de libre disposición para as persoas traballadoras. Artigo 10º.- XORNADA LABORAL E QUENDAS 10.1- A Xornada Laboral de Traballo será de 40 horas semanais de acordo co seguinte cadro horario: 1º QUENDA: de 06 horas a 14 horas de luns a venres 2º QUENDA: de 14 horas a 22 horas de luns a venres 3º QUENDA: de 22 horas a 06 horas de luns a venres QUENDA "PARTIDA": De 08 horas a 13.15 horas e de 14.15 horas a 17.15 horas de luns a xoves, e de 08 horas a 15 horas os venres. As persoas traballadoras de fin de semana do departamento de loxística e contratadas a tempo parcial lles será de aplicación as condicións económicas que se recollen no Anexo IV deste convenio. Estabéllese para as persoas traballadoras a quenda partida, a posibilidade de adiantar media hora o horario de entrada sinalado co fin de adiantar tamén media hora o horario de saída. Para iso deberán informar con un mes de antelación sobre o horario que elixen realizar. Durante os meses de xullo e agosto, para as persoas traballadoras a quenda partida, establécese unha xornada intensiva de 08.00 a 15.00 h de luns a venres, recuperándose a diferenza de horas non realizadas neses dous meses durante o resto do ano, polo que se prolongará a xornada diaria en 10 minutos, de xeito que a hora de saída para as persoas traballadoras a quenda partida será ás 17.25 h de luns a xoves. A Quenda Partida aplicarase nos Departamentos Técnicos e Administrativos así como nos novos contratos para outras funcións (almacén, etc.). Tamén, e de acordo coas persoas interesadas, poderá ser aplicado para postos de nova creación que o requiran ou en casos de ascensos a postos con este horario. A hora da pausa para a comida poderá oscilar, de acordo coas persoas afectadas, en función das necesidades do posto. Dentro das 40 horas semanais, están computados 17 minutos por parada de "Bocadillo", diariamente por quendas. Así mesmo, contémplanse dúas paradas de 12 minutos cada unha para as persoas traballadoras en xornada continua (1ª, 2ª e 3ª quenda), dispoño a empresa as persoas traballadoras necesarias para realizar os relevos nas liñas de produción. Co fin de garantir a efectividade destes descansos redactarase unha instrución de traballo ao efecto que será consensuada previamente coa representación das persoas traballadoras. As paradas de 12 minutos para as persoas traballadoras de produción realizaranse nos horarios comprendidos nos seguintes tramos : Quenda A (Mañá): 1ª Parada comprendida entre as 07:30 horas e as 09:00 horas 2ª Parada comprendida entre as 11:30 horas e as 13:00 horas Quenda B (Tarde): 1ª Parada comprendida entre as 15:30 horas e as 17:00 horas 2ª Parada comprendida entre as 19:30 horas e as 21:00 horas Quenda C (Noite): 1ª Parada comprendida entre as 23:30 horas e as 01:00 horas 2ª Parada comprendida entre as 03:30 horas e as 05:00 horas As 1ª e 2ª quendas realizaranse polas persoas traballadoras da Empresa, mediante un sistema rotativo; A terceira quenda a realizaran as persoas traballadoras Temporais, as persoas traballadoras en cadro de persoal Fixo desde o 1 de xaneiro de 1995 ou polas persoas traballadoras en cadro de Persoal Fixo anteriores a dita data que decidan voluntariamente realizalo. Neste último caso, e se posteriormente a persoa traballadora solicitara voltar as quendas diúrnas, terá dereito á súa reintegración inmediata ás mesmas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CORPORACIÓN ALIMENTARIA PEÑASANTA, SA - Centro de traballo de Vilagarcía de Arousa - CAPSA - (Antes LARSA) Código 36100111012013	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (BOP nº 20, 29/01/2024) Artigo 3º: Duración e vixencia. – Para todos os efectos, a vixencia deste convenio será do 01 de xaneiro de 2023, e finalizará o 31 de decembro de 2026, pactándose de común acordo que á súa expiración considerárase automaticamente denunciado sen necesidade expresa de denuncia. Á terminación da vixencia deste convenio colectivo e mentres as partes non pacten outro convenio este quedará prorrogado en todos os seus termos polo que se seguirá aplicando a parte normativa e retributiva do presente convenio. DISPOSICIÓNS FINAIS. Primeira: Normas subsidiarias No non previsto neste convenio aplicárase o disposto no Estatuto dos traballadores, convenio colectivo estatal de industrias lácteas e demais disposicións legais vixentes.	Artigo 20º: Revisión salarial. - No presente convenio páctanse os seguintes incrementos fixos, para a súa aplicación en todos os conceptos das táboas salariais: Ano 2023: 3,5% Ano 2024: 3% Ano 2025: 2,75% Ano 2026: 2,75% Con carácter excepcional, acórdase unha liquidación dun 1% sobre salario base, complemento persoal, plus de asistencia, plus de actividade e complemento persoal de antigüidade, de carácter non consolidable á firma do convenio colectivo aboable conxuntamente cos atrasos que procedan desde o 01/01/2023. Aplicase a revisión salarial pactada para todas as categorías de táboa, aínda que aquelas que puidesen quedar no total anual por baixo do convenio estatal durante a vixencia deste, adaptárianse ao mínimo recollido nese convenio.	Artigo 11º: Xornada. – A duración da semana ordinaria de traballo fíxase en corenta horas semanais. O persoal con xornada continua terá un descanso intermedio de 20 minutos que se aboará como tempo de traballo pero que en ningún caso se sumará para o cómputo de horas extraordinarias dentro dos límites máximo-legais. A xornada de traballo en cómputo anual para os anos 2023 a 2026 establécese en 1800 horas. A distribución irregular da xornada rexeráse polos acordos alcanzados así como polo establecido no artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores. As quendas de noite do 24 e 31 de decembro non serán laborais.
DALPHI METAL ESPAÑA, SLU Código 36000492011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2020-2024 (BOP nº 124, 26/06/2024) Artigo 2. ÁMBITO TEMPORAL e DURACIÓN. Este Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2020, independentemente da data da súa firma e da súa publicación no BOP ou no DOG. En canto aos efectos económicos estarase ao que se dispoña en cada un dos apartados deste convenio. A duración do convenio será de cinco anos a partir do 1 de xaneiro do 2020, finalizando a súa vixencia o 31 de decembro do 2024. Artigo 3. VIXENCIA, DENUNCIA E PRÓRROGA. Expresamente acórdase que este convenio non necesita denuncia previa para a súa total extinción á data de terminación da súa vixencia. A denuncia, propoñendo a revisión do Convenio por calquera das partes, realizarase por escrito e cunha antelación mínima de 15 días respecto á data de terminación da súa vixencia. Unha vez concluída a duración pactada, manterase a vixencia das cláusulas normativas nos termos que se pactase, ata a firma do novo convenio. Artigo 7. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA. No non previsto no presente Convenio e demais normativa de indole xeral, as partes contratantes expresamente conveñen en acollerse á normativa legal vixente. En materia de contratación e réxime disciplinario remítense á regulación do Convenio Xeral de Industrias Químicas de ámbito nacional. O artigo 82.3 do Estatuto das persoas traballadoras establece que cando concorran na Empresa causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, e non se chegue a un acordo entre a Empresa e as persoas representantes dos traballadores e as traballadoras para deixar de aplicar condicións de traballo pactadas en convenios colectivos de sector ou de Empresa, as discrepancias xurdidas poderán someterse á Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ou aos órganos correspondentes das comunidades autónomas. Os devanditos procedementos deberán ter en conta a normativa do Decreto 101/2015, do 18 de xuño (DOG nº 137 do 23/07/2015).	Artigo 23. INCREMENTOS. Os conceptos salariais aos que se lles aplicarán as porcentaxes de incremento son: salario base, bolsa de horas, nocturnidade, quenda especial, horas extras e posta en marcha. 1. Ano 2020: 0%. 2. Ano 2021: 1,50% 3. Ano 2022: 2,00% (De acordo coa acta final da firma deste convenio, aboouse a todo o persoal do centro un pago único non consolidable de 400€ con independencia deste incremento). 4. Ano 2023: 4,50% 5. Ano 2024: 3,00%	Artigo 9. XORNADA ANUAL E FLEXIBILIDADE PRODUCTIVA (BOLSA DE HORAS). 1. Xornada anual: O número de horas de traballo anual durante a vixencia do presente convenio será de 1752 horas de traballo efectivo. 2. Flexibilidade produtiva (bolsa de horas): Na realización da xornada anual pactada establécese a aplicación dunha flexibilidade (bolsa de horas) nos termos recollidos no Anexo 3 do presente Convenio. O calendario laboral anual elaborárase co informe previo do Comité de Empresa. Artigo 10. HORARIOS E QUENDAS DE TRABALLO. 1. Os actuais horarios de traballo a xornada completa, sen prexuízo da facultade da Empresa para modificalos e para establecer outros distintos conforme á normativa vixente en función das necesidades organizativas, son os seguintes: Grupo A. Persoal que presta servizos en horario de xornada diaria continuada con "quendas rotativas": · Quenda de mañá: de 05:45 horas a 14:00 horas, de luns a venres; · Quenda de tarde: de 14:00 horas a 22:15 horas, de luns a venres; · Quenda de noite: de 22:00 horas a 06:15 horas, de luns a venres. Dentro do indicado horario inclúese o preceptivo descanso ("bocadillo") de quince minutos que non computa como traballo efectivo, para os efectos da xornada anual pactada de traballo efectivo. Grupo B. Persoal "Técnico e Administrativo" que presta servizos en horario de xornada diaria partida (excepto os venres): remítense á regulación contida no Anexo 5. Grupo C. Persoal "Técnico e Administrativo de Oficina Técnica e Servizos Comúns (non adscrito ás plantas de produción)" que presta servizos en horario de xornada diaria partida (excepto os venres): remítense á regulación contida no Anexo 5. Grupo D. Persoal que presta servizos en "quenda especial": O horario e regulación desta quenda será o establecido nos termos e condicións recollidos no Anexo 4 do presente Convenio. 2.-Flexibilidade horaria: Para o persoal do referidos "Grupo B" e "Grupo C" establécese a flexibilidade de horario nos termos recollidos no Anexo 5.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
DALPHI METAL ESPAÑA, SLU - Centro de traballo de O Porriño Código 36104940012017	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 125, 27/06/2024) Artigo 2.- ÁMBITO TEMPORAL e DURACIÓN 1.- Este Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2023, independentemente da data da súa firma e da súa publicación no BOP ou no DOG, excepto o Artigo 38 (Seguro Colectivo), que entrará en vigor na data prevista no devandito artigo, e excepto, tamén, no caso daqueloutros conceptos retributivos nos que especificamente se estableza outra data de entrada en vigor en canto aos seus efectos económicos. 2º.- A duración do convenio será de tres anos a partir do 1 de xaneiro do 2023, finalizando a súa vixencia o 31 de decembro do 2025. Artigo 3.- VIXENCIA, DENUNCIA E PRÓRROGA 1.- Expresamente este convenio non necesita denuncia previa para a súa total extinción á data de terminación da súa vixencia. 2.- A denuncia, propoñendo a revisión do Convenio por calquera das partes, realizarase por escrito e cunha antelación mínima de 15 días respecto á data de terminación da súa vixencia. 3.- Unha vez concluída a duración pactada, manterase a vixencia das cláusulas normativas nos termos que se pactase, ata a firma do novo convenio. Artigo 7.- LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA. No non previsto no presente Convenio, as partes contratantes expresamente conveñen remitirse ao que respecto diso de cada materia se contemple no Estatuto dos Traballadores e demais normativa xeral de desenvolvemento. Así mesmo, en materia de réxime sancionador, acordan a aplicación do previsto no texto vixente do convenio colectivo provincial de empresas do sector siderometalúrxico sen convenio propio de Pontevedra. Igualmente expresa remisión ao previsto na LOLS no relativo a Sindicatos, Comité de Empresa e Comité de Seguridade e Saúde no traballo.	Artigo 23.- INCREMENTOS. Os conceptos salariais aos que se lles aplicarán as porcentaxes de incremento sobre salario base. 23.1.- Ano 2023: incrementarase no 4,5% con efectos do 01.01.23, no salario base. Nocturnidade incrementarase no 10% con efectos do 01.01.23. De acordo coa acta final da firma deste convenio aboarase a todo o persoal do centro de traballo de Porriño, un pago único non consolidable de 300€, como paga lineal e non consolidable, á parte do incremento do 4,5% sobre o salario base; esta paga lineal aboarase exclusivamente ás persoas traballadoras con relación laboral vixente na empresa -do centro de traballo de Porriño- o día 1 de xullo do 2023, como prima pola firma do convenio colectivo, non así ás persoas cuxa relación laboral con DME -centro de traballo de Porriño- se extinguiu, por calquera causa, antes desa data, aos que non se lles aboará importe ningún por este concepto. 23.2.- Ano 2024: incrementarase no 3,5% con efectos do 01.01.24, no salario base. Nocturnidade incrementarase no 5% con efectos do 01.01.24. 23.3.- Ano 2025: incrementarase no 3,5% con efectos do 01.01.25. no salario base. Nocturnidade incrementarase no 5% con efectos do 01.01.25.	Artigo 9.- XORNADA ANUAL e FLEXIBILIDADE PRODUTIVA (BOLSA DE HORAS) 1.- Xornada anual. - O número de horas de traballo anual durante o ano 2023 establécese nunha xornada anual de 1752 horas de traballo efectivo. O calendario laboral anual elaborárase co informe previo do Comité de Empresa. Esta mesma xornada anual será a aplicable nos anos 2024 E 2025. 2.- Flexibilidade produtiva (Bolsa de horas). Na realización da xornada anual pactada establécese a aplicación dunha flexibilidade (Bolsa de Horas) nos termos recollidos no ANEXO III do presente Convenio. Artigo 10.- HORARIOS e QUENDAS DE TRABALLO. 1.- Os actuais horarios de traballo a xornada completa, sen prexuízo da facultade da Empresa para modificalos e para establecer outros distintos conforme a normativa vixente en función das necesidades organizativas, son os seguintes: GRUPO A) Persoal que presta servizos en horario de xornada diaria continuada con "quendas rotativas": · Quenda de mañá: de 05:45 horas a 14:00 horas, de luns a venres; · Quenda de tarde: de 14:00 horas a 22:15 horas, de luns a venres; e, · Quenda de noite: de 22:00 horas a 06:15 horas, de luns a venres. Dentro do indicado horario inclúese o preceptivo descanso ("bocadillo") de quince minutos que non computa como traballo efectivo, para os efectos da xornada anual pactada de traballo efectivo. GRUPO B e C) Persoal "Técnico e Administrativo" que presta servizos en horario de xornada diaria partida: · De luns a venres, de 08.00 horas a 14.00 horas e de 16.00 horas a 18.00 horas, coa flexibilidade que se establece no Anexo 5; e, · Os venres poderase realizar horario continuo, realizando unha xornada diaria efectiva de 8 horas e garantindo en todo caso o servizo ao cliente, con entrada flexible entre as 7,00 horas e as 9,00 horas e a saída flexible entre as 15,00 horas e as 17,00 horas. GRUPO D) Persoal que presta servizos en "QUENDA ESPECIAL": Establécese a posibilidade da aplicación dunha QUENDA ESPECIAL nos termos e condicións recollidos no ANEXO IV do presente Convenio.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
DENSO SISTEMAS TÉRMICOS DE ESPAÑA, SA Código 36105322012021 <i>Nota: Existen convenios anteriores rexistrados co código 36004312012008</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 01/04/2023 - 31/03/2026 (BOP nº 20, 29/01/2024) 1.4 Vixencia O convenio colectivo entrará en vigor para todos os efectos o día 1 de abril de 2023, estenderá a súa vixencia ata o próximo 31 de marzo de 2026. Quedará automaticamente denunciado con tres meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o presente convenio ata a entrada en vigor do seguinte. 15 DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA Salvo 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 provincial do metal, ao disposto no Estatuto dos Traballadores e ás demais normas con rango de lei de carácter xeral	7.1 Incrementos retributivos Establécense os seguintes incrementos retributivos aplicables ao salario base convenio que aparecen nas táboas que constan no anexo I: · 6% para o 2023: Os atrasos de 2023 retrotráense ao mes de abril deste ano. · 3% para o ano 2024. · 2,5% para o ano 2025. 7.2 Cláusula de Garantía Salarial Se o IPC real dos anos 2023, 2024 e 2025 fose superior ao incremento pactado para cada un deses exercicios no artigo anterior, a diferenza resultante aplicarase de forma automática ás táboas salariais dos anos 2024, 2025 e 2026.	Xornada anual 2024 indicada na folla estatística: 1792h 6.1 Xornada Laboral Durante a vixencia deste Convenio a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, equivalente a 224 días laborables en cómputo anual. A xornada laboral para o persoal de quendas rotativas de mañá e tarde e para o persoal de quenda partida de mañá e tarde en produción será de luns a venres. O persoal que preste servizos na quenda de noite durante a semana prestará os seus servizos de domingo a xoves ou de luns a venres, segundo dispoña o devandito colectivo por maioría no prazo de 30 días desde a firma deste convenio. A decisión maioritaria deberá ser respectada, e só poderá ser revogada por nova decisión maioritaria do devandito colectivo transcorrido un ano desde a decisión adoptada. Os días 24 e 31 de decembro terán a consideración de non laborables, compensados polo exceso de días do cómputo da xornada. O día 5 de xaneiro terá a consideración de non laborable e non recuperable a efectos de xornada e salario. Os días de exceso do cómputo da xornada que resulten da xornada laboral anual, fixaranse no calendario laboral anual a efectos do seu disfrute a través da Comisión de Calendario Laboral. Se por coincidencia de festivos existise defectos de xornada a empresa non poderá esixir a súa recuperación nin a efectos de xornada nin a efectos de salario. Descansos diarios e entre xornadas: Establécense dous descansos de 10 minutos que terán a consideración de tempo efectivo de traballo e que se farán entre a segunda e terceira hora e entre a sexta e sétima hora da xornada laboral diaria. Ademais dos descansos anteriores, establécese, igualmente con consideración de tempo de traballo efectivo, un descanso de 20 minutos, que se fará entre a cuarta e quinta hora da xornada laboral diaria. As persoas traballadoras que presten o seu servizo ata media xornada terán dereito, unicamente, a un descanso de quince minutos, con independencia da distribución dos mesmos. Cada descanso irá acompañado da consecuente e proporcional baixada de produción. Os asinantes do presente convenio, tendo en conta as avaliacións de riscos e os estudos ergonómicos e psicosociais, consideran que todo o tempo de descanso debe ser considerado para todos os efectos tempo efectivo de traballo, dado que este tempo de descanso é imprescindible para tentar evitar, ou cando menos reducir o máximo posible, os accidentes de traballo e as enfermidades profesionais. A empresa deberá respectar en todo caso os descansos mínimos entre xornada que marca a lei.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EIXO ATLÁNTICO DO NOROESTE PENINSULAR- Persoal laboral Código 6105331012021 <i>Nota: Existen convenios anteriores rexistrados co Código 36004322012008</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2025 (BOP nº 55, 18/03/2024) ART. 3.- VIXENCIA O presente convenio, independentemente do momento da súa sinatura, entrará en vigor a 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2025, con independencia da data de publicación no Boletín Oficial da Provincia. Para dar cumprimento ao previsto no artigo 86.2 do Estatuto dos Traballadores, as partes asinantes fan constar que o presente convenio prorrogarase tacitamente, de maneira anual de non mediar denuncia expresa escrita das partes ao mesmo 15 días antes do fin do período da vixencia. DISPOSICIÓN ADICIONAL 1: A entrada en vigor do presente convenio terá carácter retroactivo de 1 de xaneiro de 2024.	ART. 21.- SALARIOS 1. Para o ano 2024, os salarios son os establecidos na táboa anexa 1. 2. Para o segundo ano de vixencia do presente convenio, no suposto de que o IPC rexistrase ao 31 de decembro de 2024, un incremento respecto ao 1 de xaneiro de 2024, superior ao 1%, efectuarase unha revisión salarial no devandito exceso seguindo o IPC real. No caso de superar o IPC o 5%, negociarase cos traballadores/as, a través da representación dos traballadores/as, a subida a aplicar.	ART. 10.- XORNADA LABORAL A xornada ordinaria de traballo establécese, en 35 horas semanais. Non obstante, manterase a xornada ordinaria de traballo, realizándose con carácter xeral, de luns a venres, e de 8 horas a 15 horas. A xornada de verán establécese en 30 horas semanais. Durante o período comprendido entre o 15 de xuño e o 15 de setembro (ambos os dous inclusive) quedará establecido o horario de verán; perante este tempo adiantarase a hora de saída do persoal nunha hora cada día (de 8 horas a 14 horas). Aínda tendo en conta que a quenda normal da xornada laboral do persoal do Eixo é continúa en horario de mañá, de 8.00 a 15.00 horas, o Eixo, a iniciativa propia ou por proposta dalgún dos seus servizos, poderá articular outras quendas de traballo, con carácter temporal ou permanente, con horario de tarde ou partido, en pro dunha mellor prestación de determinados servizos. Para o cambio da quenda normal o Eixo haberá de contar co acordo da representación legal dos traballadores/as para a dita modificación. Con carácter excepcional poderanse conceder por parte do Eixo as adaptacións horarias temporais daqueles traballadores/as que o soliciten por causa persoal xustificada, tal e como se recolle no apartado 11.2. 10.1.- Tempo de traballo efectivo. a) Todo o persoal en réxime de xornada continuada desfrutará dunha pausa de vinte minutos na xornada, computándose como de traballo efectivo. b) 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. c) Para o persoal que desenvolva a súa actividade en lugares de traballo non fixos ou itinerantes, o computo da xornada normal de traballo comezará a partir do momento de saída ao lugar de reunión, lugar de recollida ou Centro de control tanto na entrada como na saída do traballo. 10.2.- A xornada do traballador/a con fillos/as de ata nove meses de idade reducirase nunha hora de traballo que poderá dividir en dúas fraccións por motivos de lactación. A muller, a vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada normal nunha hora coa mesma finalidade. No caso de traballaren pai e nai só un deles poderá beneficiarse da redución da xornada sinalada. O mesmo dereito terán os traballadores/as no caso de adopción dun neno/a (ata os nove meses de idade). O traballador/a poderá partir a redución da xornada, en dúas partes entre o principio e o final da xornada diaria. 10.3.- Traballo extraordinario fóra da xornada laboral. a) Xustificación: Con carácter xeral, non se contempla a realización de horas extraordinarias estruturais. Con todo cando os traballadores/as ou mandos intermedios do Eixo consideren necesario a realización das mesmas para o mellor desenvolvemento dos seus cometidos, poderán solicitar á dirección permiso para realízalas e o seu cómputo para ser compensadas con horas libres na mesma proporción. b) Rexistro: Co fin de levar un rexistro oficial das horas extraordinarias realizadas polo persoal do Eixo Atlántico, establécese o seguinte: · O persoal do Eixo rexistrará todas as horas traballadas fóra do seu horario laboral, utilizando as ferramentas habilitadas para o rexistro horario. · Cada traballador/a será responsable do seu propio rexistro, que deberá validar co seu Director/a de Departamento e enviar á Xefatura de Persoal trimestralmente e sempre que o/a responsable desta xefatura o requira. · Cada director/a de área autorizará ao persoal do seu departamento a realización de horas extra con carácter previo á realización das mesmas. As horas extraordinarias poderán ser computadas ata un ano despois da data na que foron xeradas. A xefatura de persoal será a responsable de levar o rexistro actualizado e consolidado de todos os traballadores/as do Eixo a efectos de poder xestionar a compensación das horas extraordinarias realizadas. c) Compensación: A realización de traballos fóra da xornada ordinaria compensaranse con horas libres, a razón dunha hora por cada extraordinaria traballada. As horas de compensación acumularanse preferentemente ata chegar a completar xornadas laborais enteiras. En todo caso, o persoal terá dereito a dispoñer dos días ou horas libres de compensación no prazo dun ano seguinte á data da realización, mediante solicitude cursada ao superior/a correspondente, que deberá aprobar a dita solicitude ou denegala de maneira motivada. Cando os servizos extraordinarios se realicen en sábado, domingo, festivo ou de noite, compensaranse en todo caso con dúas horas por cada hora traballada. Cando por razóns específicas dalgún proxecto ou servizo do Eixo o persoal teña que acudir a reunións ou actividades en lugares aos que sexa necesario desprazarse e pernoctar, unicamente computarán como horas a compensar aquelas que se realicen a maiores da súa xornada habitual de traballo. En todo caso non computarán tempos de pernoctación, descanso e tempo libre. Exclúense deste réxime aqueles traballadores/as no que no seu contrato se dispoña outro réxime, en relación ás viaxes de traballo que lles correspondan realizar e o seu réxime de compensación. Nestes casos estarase ao disposto no contrato de traballo e/ou pactos entre o traballador/a e o Eixo. 10.4.- Pausa entre cada xornada Calquera que sexa o réxime de organización do traballo de cada servizo, entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán como mínimo 12 horas. Cando por respectar este mínimo de horas comece a xornada laboral máis tarde, computaranse as horas que se falten ao inicio da xornada como horas compensadas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ELIS MANOMATIC, SA - Centro de traballo de ELIS MEIXOEIRO (servizos relacionados coa roupa e lenzaría)	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2025 (BOP nº 55, 18/03/2024) ARTIGO 2.- Ámbito temporal O presente Convenio terá unha vixencia de catro anos, estendéndose a súa vixencia desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2025. Para os efectos previstos no artigo 86 punto 2 do Estatuto dos Traballadores, este Convenio enténdese denunciado á finalización da súa vixencia. O pago dos atrasos, consecuencia da aplicación do presente Convenio, realizarase dentro dos dous meses seguintes á firma do mesmo.	ARTIGO 20.- Condicións económicas Para a vixencia do presente convenio establécense os seguintes incrementos retributivos: · 2022: Xúntase táboa en Anexo 1. A dita táboa xorde do incremento de 68,25 euros de táboas de aplicación. · 2023: Incremento de 50 euros para todas as categorías. · 2024: Incremento dun 3% para todas as categorías. · 2025: Incremento dun 3% para todas as categorías. Establécese unha cláusula de revisión salarial segundo o IPC (IPC publicado polo INE). A dita cláusula aplicarase no caso de que a suma do IPC do ano 2024 e 2025 sexa maior ao 6%, cun límite de 8,75%, aboándose a porcentaxe diferencial en táboas do ano 2026.	ARTIGO 12.- Xornada anual A xornada laboral establecida para o presente convenio é a seguinte: · 2022: 1762 horas/ano · 2023: 1754 horas/ano · 2024: 1746 horas/ano · 2025: 1738 horas/ano Todos os traballadores/as que superen máis de 5 horas consecutivas de traballo desfrutarán de vinte minutos de descanso que non se computarán como tempo efectivo de traballo. Para o persoal de lavandería establécese unha xornada laboral de luns a sábado. Así mesmo, para o persoal de lavandería situado na zona de sucio desfrutará de 5 minutos adicionais de descanso previo ao bocadillo. Para o persoal Implant EOXI establécese unha xornada laboral de luns a domingo. A determinación práctica desta xornada laboral, durante a vixencia do Convenio, realizarase no Calendario Laboral. A dirección da empresa efectuará proposta de calendario laboral á representación dos traballadores/as antes do 01 de decembro de cada ano, cun mes de antelación á súa publicación. Unha vez presentado o proxecto de calendario á representación legal dos traballadores/as, estes terán quince días naturais para trasladar á empresa, se o estiman conveniente, un informe. En caso de ser negativo a empresa valorará o devandito informe antes da publicación do calendario. No caso que non existise acordo das partes no Calendario Laboral, e unha vez publicado, as partes poderán acordar de mutuo acordo o sometemento ao AGA. De mutuo acordo, coa maioría dos delegados/as, a solicitude de empresa, poderán variarse as horas de entrada e saída de determinados días co fin de facer máis operativo o horario de traballo, adecuándoo ás necesidades de produción, todo iso, sen prexuízo da ordenación do Calendario e do cómputo de xornada anual pactada. ARTIGO 13.- Traballo en festivos e domingos Tendo presente que o proceso produtivo non é susceptible de interrupción, prestarase servizos todos os días naturais e os días 1 de xaneiro e 25 de decembro. Establécese un plus festivo con vixencia a partir da firma do presente convenio, a percibir por valor de 65 euros por festivo nacional ou local efectivamente traballado. O devandito importe inclúe tanto o plus festivo como o plus transporte que anteriormente viña percibindo. Este é un complemento acumulable e compatible co resto dos complementos de cantidade e calidade de traballo fixados neste Convenio. Este plus percibirase só pola efectiva realización do traballo nos días sinalados neste artigo, e non se percibirá en períodos de vacacións ou suspensión temporal do contrato de traballo. Á data de firma deste Convenio todo o persoal que preste servizo os festivos farao na súa quenda correspondente, que será aquela na que traballe o resto da semana. En caso do persoal de lavandería, por mor da súa operativa: · Prestarase servizos todos os días naturais e os días 1 de xaneiro e 25 de decembro, salvo que o día 26 de decembro e o día 2 de xaneiro coincidan con domingo, nese caso, será necesario a prestación de servizos do persoal que a empresa considere oportuno para a atención aos seus clientes. · O festivo traballado será compensado no prazo máximo dun mes, con limitación de 2 persoas por día e quenda de luns a venres e 4 persoas por día e quenda os sábados. · Non terán tampouco a consideración de laborable o día 6 de xaneiro. Se por necesidades de produción fose necesario traballalo, terán a consideración de horas extras estruturais aboándose a hora ao prezo de hora extra ou compensándose cada hora por dúas horas de descanso a desfrutar dentro do ano en curso. Para o persoal de Implant EOXI establécese un complemento por traballo en domingo cun importe de 25 euros por domingo traballado, con aplicación a partir da firma do convenio colectivo. O abono do complemento por domingo traballado será de carácter mensual. O importe correspondente ao complemento por domingo traballado actualizarase segundo táboas salariais dos anos 2024 e 2025.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
FARO DE VIGO, SAU Código 36000642011983	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 212, 30/10/2024) Artigo 3º.- VIXENCIA E DURACIÓN As normas deste convenio serán aplicables desde o primeiro de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2025. Artigo 4º.- DENUNCIA DO CONVENIO O presente convenio denunciarase automaticamente ao 31 de decembro de 2025. O convenio seguirá vixente mentres non entre en vigor o seguinte.	DISPOSICIÓN TRANSITORIA O incremento salarial será o seguinte: 2023: 3,10% para todas as persoas traballadoras. 2024 e 2025: 3,25% en cada anualidade para as persoas traballadoras con salario superior a 30.000 euros e 3,25%+1% para aquelas con salario de ata 30.000 euros. Crearase un concepto retributivo específico para aplicar este 1%. Este incremento aplicase ao salario base, antigüidade e 7 dos complementos salariais recollidos no convenio colectivo na actualidade, excluindo o complemento dominical e a gratificación vacacional. Establécese unha revisión salarial para os anos 2024 e 2025 do IPC real cun máximo do 5%.	Artigo 6º.- RÉXIME DE TRABALLO É facultade exclusiva da empresa canto se refire á organización práctica do traballo na mesma. Por conseguinte, á empresa corresponde a distribución do persoal, conforme á súa categoría profesional, e o cambio dos seus labores, cando por causas xustificadas así o aconselle o interese da propia empresa. Igualmente será facultade da empresa modificar os horarios de todos e cada un dos traballadores/as por conveniencia do servizo, previo informe ao comité de empresa. De existir disparidade de criterios someteríase á aprobación da xurisdición competente. A xornada de traballo na empresa é a sinalada no artigo 71 da Ordenanza Laboral de Traballo en Prensa, co criterio semanal do Estatuto dos Traballadores.
FCC AQUALIA, SA - Consorcio Louro Código 36105271012019	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (BOP nº 35, 19/02/2024) Artigo 3.- Ámbito temporal. Este convenio entrará en vigor o primeiro de xaneiro do 2023 sexa cal fose a data da súa publicación. Terá unha vixencia de catro anos, que rematará o 31 de decembro do 2026, manterase en vigor ata a sinatura dun novo convenio que o substitúa. Artigo 4.- Denuncia. Ambas partes consideran automaticamente denunciado o presente convenio ao final da súa vixencia, 31 de decembro de 2026, comprometéndose a iniciar a negociación do próximo convenio un mes antes da finalización da vixencia do actual. Artigo 5.- 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, ou posterior que o substitúa, sen supoñer ningún custe económico adicional ao pactado no presente convenio colectivo.	Nota: Incremento salarial inicial 2024 calculado: 3,5% Artigo 32.- Actualización económica táboas salariais. As táboas salariais anexas terán carácter provisional. Unha vez publicado o IPC estatal definitivo de cada ano, a táboa procederase a actualización da táboa salarial do seguinte xeito: · 2023. Se IPC 2023 é superior ao 4% pola diferenza entre IPC e 4%, sobre a táboa provisional anexa para ese ano. · 2024. Se IPC 2024 é superior ao 3,5% pola diferenza entre IPC e 3,5%, sobre a táboa definitiva do ano anterior. · 2025. Actualización do IPC 2025 +1% sobre a táboa definitiva do ano anterior, con un mínimo do 4% xa considerado na táboa provisional anexa para ese ano. · 2026. Actualización do IPC 2026 +1% sobre a táboa definitiva do ano anterior, con un mínimo do 4% xa considerado na táboa provisional anexa para ese ano. Se ao final da vixencia do presente convenio, a táboa definitiva para o ano 2026, en relación ao cómputo anual de conceptos fixos, resultase inferior a táboa definitiva para ese mesmo ano e co mesmo criterio, do convenio estatal sectorial vixente, con efectos de 01 de xaneiro de 2026 a táboa aplicar será a do convenio estatal sectorial.	Artigo 17.- Xornada de traballo. A xornada anual de traballo será de 1744 horas para os anos 2023 e 2024; e de 1736 horas para os anos 2025 e 2026. A confección do horario, do persoal non acollido ao sistema de tres quendas, basearase nos seguintes principios: · Do 1 de outubro a 31 de maio, de 07:00 a 15:00 horas. · Do 1 de xuño a 30 de setembro, de 07:00 a 14:30 horas. · Os horarios fixados nos puntos anteriores serán de referencia xeral que se adaptará, tal como se está facendo actualmente, ás necesidades específicas de cada grupo de traballo. As horas anuais de traballo resultantes destes horarios, axustarase en todo caso á xornada anual de traballo pactada neste artigo. · O día da patroa será de xuntanza de lecer do persoal e considerase no cómputo coma laboral. · Os días de Noiteboa (24 de decembro) e Fin de ano (31 de decembro) serán laborables a media xornada. · Debido ao carácter singular das súas funcións, a xornada do persoal administrativo distribuirase como se viña facendo ata agora por mor de dar a cobertura exixida no contrato.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
FCC MEDIO AMBIENTE, SAU - Servizo de limpeza viaria do Concello de Moaña Código 36004531012010	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (BOP nº 146, 29/07/2024) ARTIGO 5º: AMBITO TEMPORAL O presente Convenio colectivo terá unha vixencia de 4 anos, desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2026. ARTIGO 6º: DENUNCIA O presente Convenio Colectivo considerárase automaticamente denunciado, unha vez terminada a vixencia prevista no artigo anterior, sen necesidade de preaviso ningún. Con todo, permanecerá vixente en canto aos seus deberes normativos ata a firma do novo Convenio Colectivo que o substitúa. DISPOSICIÓNS ADICIONAIS Primeira. -Normas supletorias: Serán normas supletorias as legais de carácter xeral e o Convenio Colectivo do Sector de Saneamento Público, Limpeza Viaria, Regas, Recollida, Tratamento e Eliminación de Resíduos, Limpeza e Conservación de Rede de sumidoiros (publicado no BOE o 30 de xullo de 2013) vixente en cada momento.	ARTIGO 13º: CONDICIÓNS ECONÓMICAS As condicións económicas serán as que para cada función profesional se establecen no Anexo I ao presente convenio, (Táboas retributivas Definitivas para os anos 2023, 2024, 2025 e 2026), de acordo cos seguintes artigos e incrementos: · As táboas definitivas para o ano 2023 establécense cun incremento dun 2% en todos os conceptos económicos, sobre as táboas do ano 2022. · As táboas definitivas para o ano 2024 establécense cun incremento dun 2% en todos os conceptos económicos, sobre as táboas do ano 2023. · As táboas definitivas para o ano 2025 establécense cun incremento dun 2% en todos os conceptos económicos, sobre as táboas do ano 2024. · As táboas definitivas para o ano 2026 establécense cun incremento dun 2% en todos os conceptos económicos, sobre as táboas do ano 2025. Os incrementos anteriormente pactados terán os seus efectos económicos o 1 de xaneiro de cada ano. Finalizada a vixencia do convenio, procederase a unha revisión salarial equivalente á diferenza entre a subida do 10% (estimación resultante da aplicación dos arts. 13 e 17 do Convenio) nos 4 anos do Convenio e o IPC ao 31 de decembro de cada ano resultante no mesmo período. Esta diferenza aboarase non máis tarde do 30 de abril de 2027 con efectos retroactivos do 1 de xaneiro dese ano. ARTIGO 17º: PLUS DE ASISTENCIA DIARIO A partir do 1 de xaneiro de 2024 establécese un Plus de asistencia diario consistente nunha prima individual de 1 euro que se abonará mensualmente por cada día efectivo de traballo e co límite máximo de once mensualidades. A efectos do pagamento deste plus, considerárase día efectivo de traballo, a prestación de servizos pola persoa traballadora durante a totalidade das 6 horas e media que comprende a xornada diaria a tempo completo.	ARTIGO 23º: XORNADA DE TRABAJO A xornada de traballo será de trinta e nove horas semanais de promedio en cómputo anual. O persoal desfrutará, dentro da xornada de traballo, de 30 minutos diarios para o bocado e aseo persoal que serán considerados como tempo efectivo de traballo. Enténdese como traballo efectivo a presenza da persoa traballadora no seu posto de traballo e dedicado ao mesmo. Neste sentido, considerárase que comeza o traballo efectivo cando a persoa traballadora se atope xa vestida e preparada para traballar e que termina cando a persoa traballadora abandona o seu posto de traballo. O horario de traballo reflectirase cada ano no calendario laboral. A xornada laboral correspondente aos días 24 e 31 de decembro, exclusivamente, será de 3 horas e media, comezando ás 6h30 e finalizando as 10h00.
FCC MEDIO AMBIENTE, SAU - Servizo de limpeza viaria e recollida de residuos sólidos do Concello de Mos <i>Nota: Convenio rexistrado con Código 36105471012024. Existen convenios anteriores rexistrados con código 36004231012008</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2021 - 2027 (BOP nº 83, 29/04/2024) ARTIGO 3º: DURACIÓN E VIXENCIA O presente convenio terá unha duración de sete anos, a contar desde o 01 de xaneiro do 2021 ata o 31 de decembro do 2027. O presente convenio colectivo entrará en vigor o día da súa firma, con efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2021. Con todo, seguirase aplicando ata a firma dun novo convenio colectivo que o substitúa. ARTIGO 4º: DENUNCIA A denuncia deste convenio deberá facerse por escrito e con dous meses de antelación á data do vencemento fixado ou de calquera das súas prórrogas. Unha vez denunciado o convenio o inicio e a duración da negociación do novo convenio non poderá superar os prazos legalmente establecidos no artigo 89.2 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores ou lexislación vixente que a substitúa. ARTIGO 6º: CLÁUSULA DE REMISIÓN Para o non pactado no presente Convenio Colectivo estarase ao disposto no Convenio Xeral do Sector de Saneamento Público, Limpeza Viaria, Regas, Recollida, Tratamento e Eliminación de Resíduos, Limpeza e Conservación de Rede de sumidoiros, no Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores e en normas de xeral aplicación.	Incremento salarial 2024 indicado na folla estatística e calculado: 3% ARTIGO 21º: INCREMENTOS SALARIAIS As condicións económicas serán as que para cada función profesional se establecen no Anexo I ao presente convenio (Táboas retributivas definitivas para os anos 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026 e 2027).	ARTIGO 24º: XORNADA DE TRABAJO Estarase á xornada legalmente establecida, incluídos 30 minutos para o descanso e a xornada é de luns a sábado. O horario de traballo reflectirase cada ano no calendario laboral.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
FUNDACIÓN AMIGOS DE GALICIA Código 36105231012018	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (BOP nº 177, 11/09/2024) Artigo 4. - Vixencia e denuncia do convenio. A vixencia do presente convenio estenderase desde o 01/01/2023 ao 31/12/2026, excepto con respecto a aquelas cláusulas para as cales se establece unha vixencia e duración diferentes. O convenio poderá ser denunciado por escrito por calquera das partes no prazo de dous meses antes da finalización da súa vixencia. Esgotada a súa vixencia sen que se producise 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 durante este período. En caso de prórroga tácita, o convenio será obxecto dunha revisión salarial anual en función do IPC. Esta revisión non se producirá en caso de ser denunciado o convenio por algunha das partes. Durante a negociación do novo Convenio, permanecerá vixente o Convenio actual ata alcanzarse un novo acordo que o substitúa.	Artigo 33. - Revisión salarial. As táboas salariais establecidas neste convenio estarán vixentes ata o 31/12/2026; deberían incrementarse de acordo coas seguintes directrices: Aplicación ás Táboas Salariais Ano 2022 a revisión co IPC Anual ano 2022. Resolto nun 5,7 %. Ano 2024: 3,5% Ano 2025: 3% Ano 2026: 3% Se nalgún dos anos de vixencia do convenio, o IPC fose maior en 1/3 ao incremento pactado, aumentarase a subida na metade da diferenza. Se nalgún dos anos de vixencia do convenio o IPC fose negativo, non se aplicará. Dito isto, as táboas salariais son provisionais e son susceptibles de sufrir variacións en función do establecido no presente artigo. En caso de existir variación, sería a comisión paritaria mediante a súa función de interpretación, vixilancia e seguimento do pactado, quen procederá á súa revisión a razón do aquí establecido dando traslado das táboas actualizadas ao organismo competente para a súa publicación. DISPOSICION ADICIONAL Tendo en conta as dificultades e os efectos retroactivos pactados no convenio desde o 01 de xaneiro do 2023; establécese que a revisión salarial realizarase con carácter retroactivo desde o 01 de xullo de 2023 e aboaranse na seguinte folia de salario unha vez publicado.	Artigo 20. - Xornada. Durante a vixencia deste convenio acórdase establecer a xornada, sendo a xornada semanal ordinaria de 40 horas semanais. A organización da xornada e horario de cada traballador/a deberá axustarse á que resulte necesaria para a adecuada prestación dos servizos, segundo estableza a dirección da entidade consultando ao departamento de RR.HH. Iso 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. Naqueles servizos nos que sexa posible técnica e organizativamente, poderase desfrutar de dúas tardes libres á semana. Unha delas será a dos venres e a outra, a elección do traballador/a, 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. O horario establecido será de 07:00 a 15:00 (coa flexibilidade regulada no seguinte parágrafo). A xornada será intensiva de 40 horas á semana nun horario de 07.00 a 15.00 (coa flexibilidade regulada no parágrafo anterior) para aqueles servizos nos que sexa posible técnica e organizativamente. O principio xeral será lograr a máxima adecuación da xornada aos horarios establecidos neste artigo. Con todo, poderá establecerse unha xornada irregular, cando por necesidades do servizo, sexa necesario prolongar a xornada ordinaria fóra dos horarios establecidos, nese caso compensarase o exceso de horas realizado, en base aos seguintes criterios: · A acumulación requirirá autorización previa da dirección, salvo imposibilidade manifesta, e será comunicada ao departamento de RR.HH. · Poderanse acumular un máximo de 80 horas extra anuais, e deberán recuperarse canto antes, e en calquera caso no prazo máximo de 3 meses, arrastrando o saldo ata o 31 de xaneiro do ano seguinte. 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 da Fundación Amigos de Galicia, con aviso á representación dos/as traballadores/as. Poderase negociar unha redución da xornada, a proposta do traballador/a ata un máximo de 1/3 da mesma, previa autorización da dirección, co correspondente desconto proporcional do soldo, cando as necesidades do servizo o permitán. Sen prexuízo do previsto nos artigos 34 do ET. Artigo 21. - Pausa descanso/café. Os traballadores/as incluídos dentro do ámbito subsectorial deste Convenio, sempre que a duración da xornada diaria continuada sexa de, polo menos, cinco horas, terán dereito a unha pausa de quince minutos durante a xornada de traballo, computable como de traballo efectivo. Esta interrupción poderá levarse a cabo soamente naqueles postos nos que non se vexa afectada nin alterada a prestación do servizo de que se trate, tentando que a área non quede desatendida permanecendo un/a traballador/a por departamento. Con relación aos traballadores/as a quendas, a Dirección dispoñerá os medios adecuados ao obxecto de facilitar o desfrute desta pausa durante as quendas de mañá e tarde. Acórdase que no caso de que durante a vixencia deste convenio colectivo se producise unha modificación máis beneficiosa para os traballadores/as nesta materia por vía de modificación lexislativa, a dita modificación será de aplicación ao presente convenio colectivo incorporándose ao mesmo. Artigo 22. - Nocturnidade. As horas traballadas durante o período comprendido entre as 22 e as 07 horas da mañá terán a consideración de xornada nocturna. Así mesmo, terá o carácter de festivo, o domingo cando a xornada nocturna se inicie na véspera do festivo ou domingo. Artigo 23. - Descanso semanal e festas. Regulado artigo 37 do ET. Os traballadores/as terán dereito a un descanso semanal ininterrompido de dous días consecutivos que, como regra xeral, comprenderá o sábado e domingo. Nos supostos nos que non se pode garantir o descanso semanal todos os fins de semana, a Dirección da Fundación Amigos de Galicia procurará, sempre que sexa posible, que os días libres coincidan en fins de semana, en semanas alternas. A semana na que se traballa o sábado e domingo, librarase dous días consecutivos desa mesma semana. Esta regra xeral non será de aplicación aos contratados para a cobertura do servizo en festivos, e/ou fins de semana, nin accións de voluntariado da entidade. En todo caso, a Entidade, de común acordo coa representación dos traballadores/as fixará aqueles servizos que polas súas características de funcionamento precisen dun horario diferente ao pactado no convenio, sempre respectando as condicións establecidas para o conxunto do persoal traballador.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GALEGA DE AUTOCARES GALA, SL Código 36003571012009	Revisión Salarial	CONVENIO 2018 - 2020 (BOP nº 199, 16/10/2018) Revisión salarial 2019 no BOP nº 109, 10/06/2019 Acordo da Comisión Negociadora sobre actualización das Táboas salariais dos anos 2023 e 2024 publicado no BOP nº 99, 22/05/2024 ARTIGO 3º.- ÁMBITO TEMPORAL O presente Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2018 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 ano 2020, ata a sinatura do novo convenio. ARTIGO 6º.- LEXISLACIÓN SUPLETORIA En todos os aspectos que non estean desenvolvidos no presente Convenio Colectivo estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores, RD 1561/95, Convenio de OIT nº 153, Regulamento CEE nº 3820/85.	Na acta do Acordo da Comisión Negociadora sobre actualización das Táboas salariais dos anos 2023 e 2024 publicada no BOP nº 99, 22/05/2024 indican: ...Despois de debater sobre o asunto, acordan trasladar ás táboas salariais do ano 2024 (para anos 21 e 22 a variación salarial é do 0 % e para o ano 23 o establecido no mesmo acordo 06/05/23) os incrementos acordados o 6 de maio do pasado 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 24, IPC real do ano 23: 3,1 % sobre táboas a 31/12/23 2.- Anéxanse igualmente as táboas a 31/12/23 para a súa publicación e rexistro. 3.- Igualmente acórdase por unanimidade, delegar no Persoal habilitado do Consello Galego de Relacións Laborais, a potestade para realizar os trámites oportunos a través da Plataforma REGCON, co fin de presentar a Acta de acordo e táboas que se xuntan para os anos 2023 e 2024 ante a Autoridade Laboral para o seu rexistro, depósito e publicación oficial, se procede, de acordo co establecido no RD 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósitos de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo. En proba de conformidade asinan todos os asistentes a presente Acta e táboas que se xuntan no lugar e data ao principio indicados. ...	ARTIGO 7º.- XORNADA DE TRABALLO A xornada ordinaria de traballo será de 1816 horas anuais de traballo efectivo, en cómputo trimestral de 456 horas e 37 minutos; consideraranse como horas extraordinarias o tempo de traballo efectivo que exceda da devandita xornada, respectándose en todo caso a normativa vixente en materia de condución. O tempo de condución non poderá exceder de nove horas diarias, excepto dúas veces por semana, que poderá chegar a dez horas, sendo de aplicación os Regulamentos CEE 3820/85 e 382/85, así como o Real Decreto 1561/1995. O descanso diario terá unha duración de once horas consecutivas. Con todo, poderá reducirse o descanso diario de once a nove horas tres veces por semana, pero na semana seguinte haberá de compensarse o descanso non desfrutado. Así mesmo o descanso diario poderá ser substituído por descanso tomados en dous ou tres períodos durante as vinte e catro horas, sendo un dos períodos de oito horas, como mínimo; neste último suposto a duración do descanso diario será de doce horas en total. Nos transportes interurbanos, o tempo de condución ininterrompido axustarase ao establecido na normativa de aplicación actualmente vixente, ou a aquela que veña a substituíla. O posible exceso de horas de traballo efectivo en cómputo inferior ao trimestre, poderá compensarse con tempo de descanso, non tendo o tempo traballado a consideración de horas extraordinarias sempre que non exceda da xornada establecida en cómputo trimestral. 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. ARTIGO 8º.-DEFINICIÓN DO TEMPO DE TRABALLO Para o persoal de movemento: a). - Terá a consideración de traballo efectivo a condución durante a circulación do vehículo e os traballos auxiliares que se realicen en relación co vehículo, os viaxeiros/as ou a súa carga. b). - Tempo de presenza: Será tempo de presenza aquel período da xornada no que o traballador/a, aínda que non preste traballo efectivo, se atope ao dispor da empresa, tanto nos locais da mesma, como no vehículo. Terán a consideración de tempo de presenza as gardas, reténs, expectativas, avarías, esperas, e outras similares nas que o traballador/a, aínda non prestando traballo efectivo, se atope ao dispor da empresa. Non terá consideración de tempo de presenza cando o traballador/a poida dispoñer libremente do seu tempo por non estar ao dispor da empresa. O tempo de presenza non excederá de 80 horas en cómputo mensual. 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, con todo, computarse a efectos de xornada cando se realicen menos horas de traballo efectivo que as legalmente autorizadas. c). - Tempo de espera: 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 ou fin de traxecto. Considerarase que o traballador/a non está suxeito á vixilancia do vehículo, cando poida dispoñer libremente do seu tempo por non estar ao dispor da empresa. Computarase ao 50%, e aboarase como o tempo de presenza. As esperas en localidades de principio ou fin de traxecto, fóra da residencia laboral do traballador/a ou do lugar da súa toma habitual do servizo, non computarán a efectos de xornada, nin como traballo efectivo, nin como tempo de presenza. ARTIGO 9º.- DESCANSO SEMANAL E FESTIVO Os traballadores/as terán dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompido, que poderá acumularse mensualmente. As festas laborais, que terán carácter retribuído e non recuperable, serán de catorce ao ano. Cando excepcionalmente e por razóns técnicas ou organizativas non se puidese desfrutar do día de festa correspondente ou 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 incrementados nun 50%.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GALVENTUS SERVICIOS EÓLICOS, SL Código 36104972012017	Revisión Salarial	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 93, 16/05/2023) Revisión salarial 2024 no BOP nº 54, 15/03/2024 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.	Na acta de acordo da revisión salarial 2024 indican: En Pontevedra, ás 11:00 do día 24 de xaneiro de 2024. Reunida a comisión negociadora do convenio da empresa GALVENTUS SERVICIOS EÓLICOS, SL (Cód. Convenio: 36104972012017), integrada, pola parte empresarial, por D. Xosé Lois Pazos Campos, DNI. XXX777X, asistido en calidade de asesor por D. Miguel Angel González, DNI. XXXX255D; e pola parte social, por D. Roberto Touceda García, DNI. XXXX949C, D. Alejandro Dacosta Prieto, DNI. XXXX492E, e D. Jesús M. Boullosa González, DNI. XXXX237J, na súa condición de representantes legais dos traballadores/as, pertencentes a candidatura Independente, alcanzáronse os seguintes acordos: 1. Os soldos e salarios correspondentes ás distintas categorías do convenio experimentarán en 2024 un incremento do 4,6 % respecto da táboa salarial de 2023. A dita táboa salarial queda incorporada no Anexo da presente acta, e resultará de aplicación desde o mes de xaneiro de 2024, con independencia da data de publicación no Boletín Oficial correspondente. 2. O importe do quilómetro por desprazamento en vehículo propio regulado no art. 33.c) do Convenio queda establecido para 2024 en 0,35 euros. 3. Autorízase a D. Xosé Lois Pazos Campos, DNI. XXXX777H, para que proceda á realización dos trámites de rexistro pertinentes ante a Autoridade Laboral. Non habendo máis asuntos que tratar, levántase a reunión, sendo as 12:45 horas do día indicado. Para que así conste, todos os presentes asinan a presente para os efectos legais oportunos. SINATURAS: ... 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 1776 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, aplicase o correspondente descanso compensatorio. Para este persoal, resultará así mesmo de aplicación o previsto no RD 1561/1995, do 21 de setembro, sobre xornadas especiais de traballo. f. O tempo de traballo do persoal de campo compútase 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 disfrute 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
HOSPITAL POVISA, SA Código 36001032011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 (BOP nº 33, 15/02/2024) ARTIGO 2.- ÁMBITO TEMPORAL O presente Convenio entrará en vigor partir do primeiro de xaneiro de 2024 e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2024. ARTIGO 5.- DENUNCIA E PRÓRROGA 5.1. Calquera das dúas partes asinantes poderá proceder á denuncia do convenio mediante comunicación escrita dirixida á outra cunha antelación mínima dun mes á expiración da súa vixencia ou de calquera das súas prorrogas, comprometéndose as partes a constituír a mesa de negociación do novo Convenio Colectivo no prazo de 15 días hábiles a partir da data de rexistro de entrada da denuncia do convenio colectivo. 5.2. Denunciado o Convenio, e ata que non se proceda á firma dun novo, o presente manterase en vigor na súa totalidade. 5.3. Se non mediase denuncia en tempo e forma, o convenio entenderase prorrogado en todo o seu contido por períodos anuais.	ARTIGO 39.- INCREMENTO SALARIAL: As partes alcanzan un incremento salarial para o ano 2024 consistente no IPC real do ano 2023, que se aplicará ás táboas salariais do ano 2023. DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA Para o ano 2025, exclusivamente e se se dan as circunstancias contempladas no seguinte parágrafo, procederase a un incremento do 3% que se aplicará ás táboas do ano 2024, manténdose íntegro o resto do texto do convenio, que non variará. Este pacto singular estará suxeito e condicionado, e por tanto só despregará os seus efectos a condición de que ao 31 de decembro de 2024 a empresa teña xa asinado un novo Concerto co SERGAS, distinto ao actual ou a calquera das súas prórrogas.	ARTIGO 19.- XORNADA DE TRABALLO 19.1. Establécese unha xornada ordinaria máxima de 1720 horas de traballo efectivo ao ano. Considérase xornada efectiva de traballo a que comprende a prestación efectiva de servizos, é dicir aquela na que a persoa traballadora está no seu posto de traballo realizando actividade e funcións propias da súa categoría profesional, exclusivamente. Por tanto, non se considera como xornada efectiva de traballo as vacacións, os días de Libre Disposición -LD- e os días de Libre Asignación -A- e os 14 festivos nacionais, locais e autonómicos, aínda que estes, por mor das características do servizo, se desfruten en datas distintas ás que se sinalen a través dos boletíns oficiais correspondentes. Pola súa banda, o tempo de desfrute das licenzas e permisos contemplados no art. correspondente deste convenio tampouco se consideran como tempo efectivo de traballo, aínda que o tempo utilizado nelas non será recuperable. 19.2. Os tempos investidos no descanso durante a xornada de traballo ("descanso do bocadillo") si se considerarán como tempo de traballo efectivo. 19.3. Á xornada máxima individual de cada profesional pódesele engadir unha xornada ordinaria suplementaria de ata 90 horas anuais máis que en ningún caso superarán as 1810 horas máximas anuais. A realización desta xornada suplementaria será voluntaria para os/as profesionais en calquera modalidade de contratación, non tendo en ningún caso a consideración de horas extraordinarias. O abono desa xornada suplementaria realizarase en atención ao valor hora establecido para cada categoría fixado en táboas anexas. 19.4. Consideraranse, así mesmo, tempo de traballo efectivo os servizos prestados fóra dos centros sanitarios, sempre que se produzan como consecuencia do modelo de organización asistencial ou deriven da programación funcional dos centros. 19.5. Aínda que a xornada ordinaria diaria habitual non excederá das 9 horas -10 para a quenda de noite- en atención á natureza específica do servizo que presta o hospital, a duración da xornada ordinaria diaria poderá chegar a ser de ata 12 horas diarias. Será necesario contar coa voluntariedade individual e o consenso do servizo por escrito para establecer esta xornada diaria de 12 horas. En todo caso respectarase o descanso entre xornadas. 19.6. O persoal que preste servizos en quenda de noite de 10 horas, que é alterno, verá adecuada a xornada máxima anual fixada no artigo precedente nos seguintes termos: por cada noite de 10 ou máis horas levarase a cabo unha compensación de 2 horas, co máximo de 120 horas anuais. 19.7. O cómputo da xornada máxima anual atenderase ao finalizar o ano natural, de tal forma que: 1. A persoa traballadora que excedese o umbral voluntario das 1810 horas de traballo efectivo terá dereito ao percibo do exceso horario como hora extra, ou á súa compensación con descanso dentro dos catro meses seguintes. O criterio de abono ou de compensación será o da unidade. 2. O mesmo criterio adoptarase para aquelas que sen ter pacto de voluntariedade para realizar as horas suplementarias realizen unha xornada superior ás 1720 horas. En todo caso, a empresa non poderá solicitar a devolución de retribución percibida durante os últimos 12 meses á persoa traballadora que, contratada a tempo completo, non alcance, ao 31 de decembro, a xornada máxima anual de 1720 horas. O criterio de abono ou compensación tamén será predicable ao persoal contratado a tempo parcial en atención á xornada anual pactada en cada circunstancia. 19.8. A efectos do cálculo da xornada máxima anual ou suplementaria non se considerarán a atención continuada, nin presencial nin localizada, dado que xa teñen un réxime específico de cómputo e retribución. 19.9. A efectos organizativos, e coa intención de que as persoas poidan conciliar a súa vida familiar coa laboral, a empresa comprométese a entregar as planillas das quendas a principios de cada ano. A estas planillas poderáselles realizar os axustes finos que en cada caso sexan precisos, contando para iso coa voluntariedade da persoa traballadora. 19.10. A través das planillas, a empresa garantirá o desfrute como mínimo dun domingo ao mes e dunha fin de semana cada dous meses. 19.11. A dirección da empresa poderá variar as xornadas semanais de 41 a 40 horas e viceversa sen que isto supoña unha modificación substancial das condicións de traballo. ARTIGO 20.- DESCANSO DURANTE A XORNADA DE TRABALLO Os tempos de descanso desfrutaranse de forma alternativa e sucesiva, de forma que o servizo sempre estea atendido durante a xornada de traballo diario, o persoal terá dereito aos seguintes descansos: 20.1. Persoal con xornada continuada: O tempo de descanso durante a xornada fíxase en 30 minutos para as persoas traballadoras que presten servizos seis ou máis horas continuadas. 20.2. Persoal con xornada partida. O persoal que realice xornadas diarias de máis de catro e menos de seis horas terá dereito a un único descanso de 15 minutos diarios. Tamén terán dereito a ese descanso de 15 minutos as persoas adscritas a xornadas irregulares horas que en cómputo anual supere o 50% da xornada establecida como máxima neste convenio, aínda que algunha xornada diaria non alcance as 4 horas ARTIGO 21.- SOLAPE DE XORNADA APLICABLE AO PERSOAL DE ENFERMERÍA O persoal que ostente a categoría de enfermeira/o naquelas unidades con continuidade de cuidados establécese que o tempo de relevo para o cambio de quenda, que se cifra en 15 minutos, terá a consideración de tempo de traballo efectivo. Estas unidades serán: -Hospitalización, -UCI, -Urxencias, -UCMA, -URPA.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
IDCQ Hospitales y Sanidad, SLU - Centros de traballo "Hospital Quirónsalud MIGUEL DOMÍNGUEZ", "Instituto de Neuro-Rehabilitación Quirónsalud Pontevedra, "Centro Médico Quirónsalud Pontevedra" e "Centro de Rehabilitación Quirónsalud Pontevedra" Código 36105241012019	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 59, 22/03/2024) ARTIGO 2º. DURACIÓN E VIXENCIA. 2.1 O presente Convenio entrará en vigor aos quince días da súa firma. Con todo, o incremento de táboas salariais terá efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2023, procedéndose ao abono dos correspondentes atrasos na nómina do mes seguinte á súa firma. 2.2 O presente Convenio terá unha duración de tres anos contados desde o 1 de xaneiro de 2023, finalizando os seus efectos o 31 de decembro de 2025, mediante denuncia formulada por calquera das partes asinantes cunha antelación de dous meses como mínimo respecto da data de expiración do prazo do Convenio. Farase por escrito, con exposición razoada das causas determinantes da revisión e presentarse ante o organismo que nese momento sexa competente, dándose traslado á outra parte. Formulada a denuncia, a Comisión Negociadora constituirase no prazo máximo dun mes. 2.3 En caso de non mediar denuncia, o convenio colectivo prorrogarase anualmente nas cuestións normativas e non económicas ata un máximo de dous anos desde a súa data de finalización, podendo denunciarse con dous meses de antelación respecto á data de expiración de cada prórroga anual. ARTIGO 29º. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA. 29.1 En todo o non expresamente previsto neste Convenio observarse o que dispoña o Convenio Colectivo do sector de Hospitalización e Internamento da provincia de Pontevedra, a Ordenanza laboral de Hospitalización, Consulta e Asistencia, Estatuto dos Traballadores, e demais disposicións legais de xeral aplicación vixentes.	ARTIGO 7º. REMUNERACIÓNS. 7.1 O persoal afectado por este Convenio de empresa, segundo as categorías, haberá de rexerse polas táboas salariais anexas para cada un dos anos de vixencia a partir da entrada en vigor do presente convenio colectivo, as cales atenden ao incremento salarial pactado para cada un dos anos de vixencia do convenio conforme ao seguinte: a) As táboas salariais vixentes ao 31 de decembro de 2022 incrementaranse nun 4% para o exercicio 2023. b) As táboas salariais vixentes ao 31 de decembro de 2023 incrementaranse nun 3% para o exercicio 2024. No caso de que o IPC sufra unha variación á alza superior a esa porcentaxe, revisarase en paralelo o incremento salarial nunha porcentaxe igual, que en ningún caso pode resultar en que o incremento total para o ano 2024 sexa superior ao 4 por 100. Esta revisión, de proceder, surtirá efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2024. c) As táboas salariais vixentes ao 31 de decembro de 2024 incrementaranse nun 3% para o exercicio 2025. No caso de que o IPC sufra unha variación á alza superior a esa porcentaxe, revisarase en paralelo o incremento salarial nunha porcentaxe igual, que en ningún caso pode resultar en que o incremento total para o ano 2025 sexa superior ao 4 por 100. Esta revisión, de proceder, surtirá efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2025. 7.2 As persoas traballadoras, voluntariamente, poderán decidir dividir o seu salario en salario convenio e un complemento ad personam. Os incrementos salariais pactados serán aplicados, a todas aquelas que perciban un salario de ata trinta mil (30.000) euros, nestes dous conceptos salariais. Esta división do salario non afectará á contía dos pluses de convenio colectivo e pagas extraordinarias percibidos polas persoas traballadoras, de maneira que seguirán devindicándose tendo en conta o seu salario bruto, da mesma forma que se viña facendo ata o de agora. A empresa, en aras do principio de transparencia, comprométese a facilitar os cálculos salariais pormenorizados a aquelas persoas traballadoras que queiran exercer este dereito de opción.	ARTIGO 5º. XORNADA. 5.1 A xornada laboral para o ano 2023 será de 1770 horas de traballo efectivo. Establecerase unha xornada anual de 1760 horas de traballo efectivo para o ano 2024 e de 1750 horas de traballo efectivo para 2025. 5.2 Cando a distribución 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 anual sinalado. 5.3 Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante a mesma de 15 minutos de duración considerado como tempo efectivo de traballo. 5.4 A empresa obrígase a poñer ao dispor do comité de empresa o calendario laboral de quendas e horarios fixos, rotatorios simples e rotatorios complexos, con anterioridade a que o mesmo sexa definitivo, para os efectos de que este órgano poida emitir o informe non vinculante regulado no convenio colectivo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
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 Táboas salariais 2024 no BOP nº 50, 11/03/2024 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 no artigo 86 - Vixencia, do Estatuto dos traballadores) O pago dos posibles atrasos salariais devindicados con ocasión da retroactividade económica, aboaranse no prazo dun mes a 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. ARTIGO 67.- NORMATIVA SUBSIDIARIA No non previsto no presente convenio colectivo aplicase o disposto no Real Decreto Lexislativo 2/2015 do 23 de outubro, texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Convenio Colectivo estatal para as empresas de comercio por xunto e importadores de produtos químicos, industriais, perfumería e afíns, e no Plan de Igualdade de IMPEX EUROPA, SL	Incremento salarial 2024 calculado: 3,1% Na acta de acordo das táboas salariais 2024 indican: ...ACORDAN: 1.- Aprobamos as táboas salariais para o ano 2024, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2024. 2.- Achéganse as táboas salariais para o ano 2024. Táboa de salario mínimo garantido para 2024 ... ARTIGO 33.- SALARIO MÍNIMO GARANTIDO (SMG) 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 excedese 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. Grupo I: 16.924,36 euros Grupo II: 17.575,31 euros Grupo III: 18.062,37 euros Grupo IV: 18.550,57 euros Grupo V: 19.364,23 euros Grupo VI: 21.642,52 euros Grupo 0: 23.919,65 euros 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 Cando a empresa inicie período de consultas coa representación legal dos/as traballadores/as para a inaplicación das condicións de traballo prevista no presente convenio, todo iso de conforme ao artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, deberá comunicalo á comisión mixta do convenio colectivo Nos supostos de ausencia de representación legal dos/as traballadores/as na empresa, estes poderán atribuír a súa representación a unha comisión designada conforme ao disposto no artigo 41.4 do Estatuto dos Traballadores ou ás organizacións empresariais e/ou sindicais asinantes do presente convenio colectivo. Cando o período de consultas finalice con acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio colectivo e á autoridade laboral. En caso de falta de acordo ou de discrepancias producidas no seo da comisión, as partes someteranse aos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos no Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos (AGA) publicado no DOG o 8 de abril de 1992, que desenvolverá os seus efectos nos ámbitos do presente convenio e co alcance previsto no AGA	ARTIGO 19.- XORNADA 1. A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de 1754 (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 cadro de 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 asunto 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
LASER GALICIA, SL Código 36004422012010	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOP nº 125, 27/06/2024) Artigo 2º. Vixencia, prórroga e denuncia O presente Convenio Colectivo terá unha vixencia de TRES anos, entrando en vigor o 1 de xaneiro de 2022 e finalizando o 31 de decembro de 2024. Quedará automaticamente denunciado con tres meses de antelación ao seu vencemento, prorrogándose o actual convenio ata a entrada en vigor do seguinte. Artigo 1º. Ámbito de aplicación, consideracións iniciais O ámbito funcional do convenio da empresa é a fabricación doutros produtos metálicos non comprendidos noutros apartados, CNAE 2599" O presente Convenio regulará as condicións a que se deberán de axustar as relacións económicas e laborais do fenomenal grupo humano que compón a empresa LASER GALICIA, SL (en diante A EMPRESA) O presente Convenio Colectivo foi negociado e subscrito pola empresa e o seu Comité de empresa no ámbito territorial e persoal que máis abaixo se indica. O ámbito de aplicación territorial do presente convenio é provincial e abarca a todos os seus centros de traballo da provincia de Pontevedra existentes e futuros. O convenio afectará á totalidade do persoal pertencente ao cadro de persoal da empresa, coas excepcións que a normativa vixente prevé. Con respecto ao persoal con contrato de duración determinada, seralle de aplicación o presente convenio colectivo, excepto naqueles aspectos do mesmo que choquen coa temporalidade dos devanditos contratos. Para todos os asuntos que non estean recollidos neste Convenio de Empresa, ambas as partes acordan someterse ao "Convenio Colectivo de Industrias do Metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra" vixente en cada momento.	Artigo 44º. Revisión Salarial Establécese que durante os anos 2022-2023-2024 adoptaranse as mesmas revisións salariais do Convenio Colectivo de Industrias do Metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra, de modo que se manteña a diferenza de percepcións. <i>No convenio de sector indica: Na acta de acordo da actualización salarial 2023 e táboas 2024 publicada no BOP nº 38, 22/02/2024 indica: ...Respecto ao terceiro punto da orde do día, Debate e aprobación, se procede, de actualización de táboas salariais de 2023 e posterior aprobación de táboas salariais para 2024. Atendo ao que se recolle no artigo 45, corresponde facer en primeiro lugar unha actualización salarial, e sobre esa cifra, aplicar o incremento pactado para 2024. En concreto, infórmase que o dato de IPC de decembro de 2023 foi dun 3,1%, polo que corresponde facer unha actualización do 0,1% xerando atrasos desde xaneiro de 2023 sobre todos os conceptos salariais previstos no convenio a excepción de dietas e quilometraxe tal como prevé o art.51. Sobre esa cantidade, aplícanse o incremento do 3% pactado para 2024. As persoas asistentes manifestan a súa conformidade coas cantidades reflectidas nas táboas que se remiten como anexo, polo que as aproban por unanimidade. Os atrasos por diferenzas de salarios que procedan no seu caso polos acordos recollidos nesta acta, aboaranse ás persoas traballadoras como data tope no prazo dun mes desde a publicación deste acordo no Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra, correspondendo a parte proporcional ao tempo efectivo traballado durante 2023.</i> ... 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.	Artigo 27º. Xornada de traballo Durante a vixencia deste Convenio a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, equivalentes a 1776 horas efectivas en cómputo anual durante os anos 2021-2022-2023 e 1768 horas en cómputo anual durante o 2024 Os días 24 e 31 de decembro terán a consideración de non laborables, compensados polo exceso de días do cómputo da xornada. Establécese un horario especial para o 5 de xaneiro: a xornada partida pasará a traballar de 7 a 15 horas e a quenda de tarde ata as 20:00, salvo excepcións da produción en ambos os casos. Durante a vixencia do Convenio, os días que excedan da xornada anual, a empresa deberá acordar, antes do día 15 de xuño de cada ano, o seu desfrute nas datas que pacten cos/as representantes das persoas traballadoras. O traballador/a deberá atoparse en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo, coa súa correspondente indumentaria, ao toque de sirena ou outro sistema establecido, sen prexuízo do regulado na Disposición Adicional Cuarta, que se aplicará en todo caso. 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 co persoal, 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. 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 preceptivo: 1. Dispoñer de calendario laboral, segundo artigo 30º do presente convenio. 2. A empresa deberá comunicar á representación dos traballadores/as, e ás persoas traballadoras 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 a persoa traballadora exprese a súa vontade noutro sentido, non terán obrigación de distribuír irregularmente a súa xornada aquelas persoas traballadoras 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. Artigo 29º. Calendario Laboral e Horario de traballo Dentro dos primeiros 30 días do ano a empresa expoñerá o calendario laboral pactado, que deberá conter o horario de traballo diario, xornadas, días de descanso e festivos correspondentes a cada ano natural, sen prexuízo do establecido no artigo 27 para os días de exceso de xornada anual.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
LEAR CORPORATION PONTEVEDRA, SL <i>[antes GRUPO ANTOLÍN PGA, SAU]</i> Código 36004552012010	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2026 (BOP nº 248, 23/12/2024) 4/ Duración O presente Convenio Colectivo terá unha duración de 3 anos, iniciando a súa vixencia o 1 de xaneiro de 2024 e finalizando esta o 31 de decembro de 2026. Compreendendo, por tanto, os anos 2024, 2025 e 2026, salvo aqueles artigos que recollan un período específico diferente. 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 do ET, entenderase que se mantén a vixencia do seu contido normativo. 2/ Prórroga e Denuncia O presente convenio non requirirá denuncia ningunha, quedando automaticamente denunciado ao seu vencemento. Con todo, calquera das partes poderá anticipar a súa denuncia dentro dos tres meses previos ao seu vencemento. En calquera caso, os efectos da denuncia serán automáticos a data 31 de decembro de 2026. As partes comprométense a constituír a mesa de negociación ao cabo dun mes da denuncia ou a requirimento de calquera das partes unha vez se produza o vencemento deste de forma automática. En tanto non quede substituído por outro convenio colectivo do mesmo ámbito, o presente quedará prorrogado, salvo do disposto legalmente respecto a este extremo. As partes negociarán de boa fe, e procurarán que as negociacións se desenvolvan coa continuidade necesaria a fin de alcanzar un acordo. 63/ Lexislación subsidiaria En todo o non expresamente regulado neste Convenio estarase ao previsto no Convenio Colectivo do Metal da provincia de Pontevedra para empresas sen convenio propio e ao regulado no Estatuto dos Traballadores.	36/ Táboa salarial Establécese unha táboa de percepcións económicas mínimas garantidas pola xornada laboral ordinaria, que será, para cada persoa traballadora, a que corresponda á súa categoría profesional ou nivel salarial, sen discriminación ningunha por razón de sexo, e que se atopan no Anexo I deste Convenio. Establécese como subida salarial dos salarios fixos brutos determinados para a vixencia do presente convenio, os seguintes: A vixencia do presente convenio comprende desde o 1 de xaneiro de 2024 ao 31 de decembro de 2026. Durante a vixencia deste, establécense os seguintes incrementos salariais: · 2024: Incremento do 3,75% · 2025: Incremento do 3,50% · 2026: Incremento do 2,75% Todos os incrementos aplicarán ao Salario Base (táboas), e tamén, para este convenio (2024, 2025 e 2026), aos conceptos de Retribución Complementaria, Antigüidade, plus de líder, plus nocturnidade, horas extraordinarias e plus de desprazamento, para aquelas persoas que na actualidade tivesen incluídos os devanditos conceptos na súa estrutura salarial. Todos os conceptos actualizables por esta negociación regularizaranse con retroactividade ao 1 de xaneiro de 2024. 47/ Cláusula de garantía salarial Establécese unha cláusula de garantía salarial por ano de convenio negociado coas seguintes particularidades: a) Se ao 31 de decembro de 2024, o IPC real do ano finalizado superase o 3,75%, considerarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, de ata un 1,25%, que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2025 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2024. b) Se ao 31 de decembro de 2025, o IPC real do ano finalizado superase o 3,50%, considerarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, de ata un 1,5%, que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2026 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2025. c) Se no ano 2026, o Convenio do Metal da provincia Pontevedra establece un incremento fixo en táboas salariais e unha cláusula de axuste IPC retroactiva a xaneiro 2026, aplicárase o diferencial da cláusula de IPC descontando o incremento fixo aplicado do convenio sectorial e tomando como referencia o incremento aplicado fixo nas nosas táboas salariais (2,75%).	20/ Xornada de traballo Durante a vixencia do presente Convenio a xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo que irán de luns a venres, salvo o regulado de forma específica no Anexo II deste texto, equivalentes a un total, para o ano 2024, de 221 días de presenza e fíxase en 1768 horas anuais de traballo efectivo. Para o ano 2025, a xornada anual será de 220 días de presenza fíxándose en 1760 horas anuais de traballo efectivo. Os 15 minutos da parada de bocadillo consideraranse como tempo de traballo efectivo a efectos de cálculo da xornada anual. A xornada para o ano 2026 será a detallada polo convenio colectivo do Metal da provincia de Pontevedra e, do mesmo xeito que para os anos 2024 e 2025, da normativa laboral vixente. O 24 e 31 de decembro serán considerados non laborables, sendo estes días compensados como exceso de días de cómputo de xornada anual. Establécese a obrigatoriedade de realizar fichaxe no reloxo á entrada da xornada, no intervalo da comida (comezo e final) e ao final da xornada. No caso de que se observasen incumprimentos no rigor das fichaxes, e dados os problemas organizativos asociados, se unha persoa non realizase os fichaxes pertinentes, a Empresa poderá asignarlle un horario fixo, retirándolle as medidas de flexibilidade horaria establecidas. Enténdese que a dita opción será posible a partir do segundo incumprimento. A persoa traballadora debe estar en disposición de comezar a súa actividade no posto de traballo, coa súa correspondente indumentaria, ao toque de sirena ou outro sistema establecido. Se fose necesario modificar os días de exceso de cómputo xa fixados no calendario, os devanditos días poderán ser utilizados, previa consulta ao Comité de Empresa, para atender modificacións nas baixadas de produción. Enténdese por días de axuste de calendario aqueles sobrantes, inicialmente laborables, tras a distribución da xornada anual vixente no calendario. Estes días fixaranse no calendario anual, sendo un deles de libre disposición para a persoa traballadora, coas limitacións establecidas no Art. 24 (Vacacións) deste texto. A xornada efectiva de traballo será computada en consideración ao comezo do labor no posto de traballo e á finalización deste, e non polo concepto de entrada e saída da fábrica. A fixación do horario de traballo será facultade da Dirección da Empresa, razoando o seu establecemento ao Comité ou delegados/as de persoal ou coas persoas traballadoras, prevalecendo o criterio que supoña unha redución dos custos, aumento das vendas, ou ben que favoreza as necesidades estacionais da produción. O persoal MOI que non estea suxeito a quendas de traballo, previa comunicación á Empresa, poderá acollerse á flexibilidade horaria, sen que iso repercuta na duración da xornada: · Hora de entrada: entra as 7:30 horas e as 9:00 horas · Tempo empregado en comida: mínimo 30 minutos, máximo 2 horas A hora de saída (fin de xornada) debe ser como mínimo ás 16:30 horas (cumpridas as 8 horas). Se a persoa traballadora o desexa poderá estender a súa xornada en 30 minutos de luns a xoves, co obxecto de que os venres realice soamente 6 horas de traballo. A hora de saída do venres irá en función da hora de entrada. Establécese un período de xornada intensiva para o persoal de MOI que non estea suxeito a quendas de traballo. Este período comprenderá os meses de xuño, xullo e agosto. O horario en xornada intensiva será de 7:00 horas a 15:00 horas ou de 8:00 horas a 16:00 horas, previa comunicación á Empresa. No caso que a persoa traballadora desexa realizar unha parada para comer, esta poderá ser de 30 minutos, recuperables ao final de cada xornada.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada										
LEAR EUROPEAN HOLDING VIGO, SLU <i>[antes LEAR CORPORATION VIGO, SAU_ GRUPO ANTOLÍN VIGO]</i> Código 36004572012010	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2027 (BOP nº 176, 10/09/2024) Artigo 2.- Ámbito temporal: Vixencia Este convenio entrará en vigor o día seguinte á súa publicación no Diario Oficial correspondente, aínda que os efectos económicos previstos deste se retrotraerán con carácter retroactivo desde o día 1 de xaneiro de 2024, finalizando a súa vixencia o 31 de decembro de 2027. A duración do convenio será de 4 anos. 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 do ET, entenderase que se mantén a vixencia do seu contido normativo. Artigo 3.- Prórroga e Denuncia O presente convenio non requirirá denuncia ningunha, quedando automaticamente denunciado ao seu vencemento. Con todo, calquera das partes poderá anticipar a súa denuncia cun mínimo de 3 meses antes do seu vencemento. En calquera caso, os efectos da denuncia serán automáticos a data 31 de decembro de 2027. En tanto non quede renovado por outro convenio colectivo do mesmo ámbito empresarial, o presente convenio quedará prorrogado e non poderá ser afectado polo disposto noutros convenios de ámbito distinto. As partes negociarán de boa fe, e procurarán que as negociacións se desenvolvan coa continuidade necesaria a fin de alcanzar un acordo. Durante o período en que o convenio se entenda prorrogado tras a denuncia e mentres este non sexa renovado, as partes que reúnan a lexitimación suficiente para negociar en virtude do disposto no artigo 87 do ET poderán adoptar acordos parciais para a modificación dalgún ou algúns dos seus contidos prorrogados co fin de adaptalos ás condicións nas que, tras a terminación da vixencia pactada para o convenio, se desenvolva a actividade no sector ou na empresa en concreto. Artigo 60.- Lexislación subsidiaria Naqueles puntos non regulados no presente convenio, estarase preferentemente ao disposto no Convenio Colectivo do Metal da provincia de Pontevedra para empresas sen convenio propio e ao disposto no Estatuto das persoas traballadoras.	Artigo 34.- Incrementos salariais O salario base revisarase conforme a seguinte táboa, así como aqueles conceptos salariais nos termos regulados no presente convenio. <table><tr><th>ANO</th><th>% INCREMENTO</th></tr><tr><td>2024</td><td>3,75%</td></tr><tr><td>2025</td><td>3,50%</td></tr><tr><td>2026</td><td>2,75%</td></tr><tr><td>2027</td><td>2,50%</td></tr></table> Se ao 31 de decembro de cada exercicio o IPC real do devandito ano superase o incremento pactado, realizarase unha actualización da táboa salarial ata o límite do 5%. De modo que, se no seu caso, correspondese realizar a actualización, esta terá efectos retroactivos en cada exercicio a data 1 de xaneiro.	ANO	% INCREMENTO	2024	3,75%	2025	3,50%	2026	2,75%	2027	2,50%	Artigo 11.- Xornada Laboral Durante a vixencia do presente convenio a xornada no ano 2024 será de 221 días de presenza e fíxase en 1768 horas anuais de traballo efectivo. Para o ano 2025, serán de 220 días de presenza fíxándose en 1760 horas anuais de traballo efectivo. A xornada dos anos seguintes de vixencia será a detallada polo convenio colectivo do Metal da provincia de Pontevedra e da normativa laboral vixente. A distribución da xornada será a establecida no calendario laboral, correspondéndose en todo caso o fixado aos tempos e necesidades marcadas polo cliente. Neste sentido e atendendo á posibilidade de que o cliente cambie o calendario de produción, establécese un sistema específico de flexibilidade que permite modular as necesidades produtivas, o cal vén recollido nos artigos seguintes. Artigo 12.- Calendario Laboral Anualmente a empresa elaborará e negociará un Calendario laboral coa representación legal das persoas traballadoras, onde se establecerán os horarios e quendas inicialmente previstas, así como os períodos de vacacións. A representación legal poderá emitir informe positivo ou negativo respecto diso. Valorando a realidade produtiva de LEAR VIGO e atendendo ao sistema de produción "Just in Time", o calendario laboral será axustado en todo momento ao establecido polo noso cliente (segundo o seu calendario de subministración e demanda), debendo adaptarse tanto na prestación como no cesamento da actividade laboral segundo este requira. Con motivo da devandita necesidade de vinculación ao calendario do cliente e a flexibilidade e axuste que iso implica para o persoal, establécese o abono da prima de asistencia a Cliente, regulada neste convenio. Neste sentido, calquera modificación ou axuste que sexa necesaria acometer no calendario laboral será debidamente comunicado e notificado á representación legal das persoas traballadoras. Consideraranse como non laborais os días que se fixen en calendario laboral, así como tamén os días 24 e 31 de decembro. Os Festivos serán, como máximo, os sinalados como tales no Boletín Oficial do Estado, Diario oficial de Galicia, e Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra, estándose en todo caso ao disposto pola Autoridade Laboral. Artigo 15.- Descansos Os descansos realizaranse en función do disposto na normativa vixente. Nos supostos en que a prestación de servizos supoña 6h/día ou máis, toda persoa traballadora terá dereito a 15 minutos de descanso retribuído, tendo a consideración de tempo de traballo efectivo. Adicionalmente, para o persoal de produción e suxeitos a descansos especialmente establecidos en atención á actividade desenvolta, consideraranse como tempo de traballo retribuído e efectivo os descansos que se establezan como de descanso para necesidades persoais, os cales se fixan en 23 minutos en cada xornada completa efectiva de 8 horas. No caso de que a xornada sexa inferior ou superior, o devandito descanso será o que corresponda de forma proporcional. Respecto aos descansos da 4º quenda, adecuaranse aos establecidos polo noso cliente e o regulado expresamente para o devandito persoal.
ANO	% INCREMENTO													
2024	3,75%													
2025	3,50%													
2026	2,75%													
2027	2,50%													

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
LÉREZ EDICIONES, SL (DIARIO DE PONTEVEDRA) Código 36003482012002	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2025 (BOP nº 96, 16/05/2024) Artigo 3.- Vixencia. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor ao día seguinte da súa sinatura, independentemente da súa publicación no BOP, tendo efectos desde o día 1 de xaneiro do 2024 e estenderase até o 31 de decembro do 2025. Artigo 4.- Prórroga e denuncia. Para dar cumprimento ao previsto no Artigo 85.2.d) e 86 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, considerándose tacitamente prorrogado por anualidades até a entrada en vigor do novo.	Artigo 34.- Incremento salarial. Ano 2024: Os salarios de convenio que viñan percibindo os traballadores/-as na data do 31 de decembro de 2023, incrementaranse nunha contía de 1008 euros brutos anuais. Este incremento será único para cada un dos traballadores/-as. Esta contía total anual percibirase en 12 mensualidades, a razón de 84 euros brutos cada mes. Ano 2025: Para o ano 2025, os salarios incrementaranse nunha contía de 850 euros brutos anuais. Este incremento será único para cada un/-a dos traballadores/-as. Esta contía total anual percibirase en 12 mensualidades, a razón de 70,83 euros brutos cada mes. Domingos: A partir do ano 2025, os traballadores/-as que traballen en domingo, percibirán 90 euros por domingo traballado. A todas as persoas que teñan unha redución de xornada, aplicaráselles un incremento proporcional á xornada traballada. Os incrementos mencionados anteriormente para os anos 2024 e 2025 son consolidables. En ningún caso os salarios poderán estar por debaixo do Salario Mínimo Interprofesional, establecido para cada anualidade.	Artigo 10.- Xornada de traballo. A xornada de traballo para todo o persoal afectado por este Convenio será de trinta e seis horas semanais, de luns a sábado. Os/as responsables da empresa planificarán o traballo nas distintas seccións, de tal xeito que os descansos se fagan de forma rotativa, para que todos/as os/as traballadores/as teñan opción a librar as fins de semana que lles correspondan, sen discriminación de ningún tipo neste senso. Todo traballador/-a terá dereito a un descanso semanal de dous días, que se poderá acumular en períodos de ata 14 días, cando as necesidades organizativas de traballo o precisen. A tal fin o calendario e horarios de traballo serán establecidos entre a representación da empresa e a dos traballadores/-as, ou ben será confeccionado polos/as responsables de cada sección e deberá contar co visto bo do Comité de Empresa ou dos Delegados/as de Persoal. Os sistemas de traballo e libranza que se establezan, así como o descanso semanal asignado, determinaranse procurando conciliar os intereses do persoal coas necesidades do servizo, e non poderán ser alterados unilateralmente pola Dirección. Asemade, establecerase o horario diario por seccións, establecéndose un descanso diario de 15 minutos. Artigo 15.- Calendario laboral. Antes de finais de xaneiro de cada ano, deberán estar elaborados os calendarios laborais anuais por seccións, tendo en conta as especificacións fixadas no presente Convenio Colectivo, debendo exporse un exemplar do mesmo nun lugar visible de cada centro de traballo. Asemade, e no mesmo prazo, deberá solicitarse por escrito e individualmente a solución que se adopte para o desfrute ou compensación dos festivos traballados, debendo estar tales solicitudes asinadas polos/as interesados/as e informadas polos seus/súas superiores, acordándose a solución que, sen prexudicar á empresa, conveña máis ao/á solicitante. En caso de discrepancia, o/a traballador/a poderá recorrer perante a Dirección e o Comité de Empresa ou Delegados/as de Persoal. Artigo 17.- Festivos. Todos/as traballadores/as terán dereito a desfrutar por cada día festivo traballado, día e medio de descanso.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
MADERAS IGLESIAS, SAU - Centro de traballo estrada Pontellas-Atios s/n (O Porriño) Código 36003612012002	Convenio colectivo	CONVENIO 2019 - 2024 (BOP nº 50, 11/03/2024) Artigo 3º: Ámbito Temporal e Denuncia 1. O presente convenio terá a duración de seis anos, a contar desde o 01 de xaneiro de 2019 ata o 31 de decembro de 2024. 2. Transcorrido un ano desde a denuncia do Convenio Colectivo de Maderas Iglesias, SAU sen que se acordara un novo convenio ou ditara un laudo arbitral, este prorrogarase por anos sucesivos, tal e como establece o apartado 2 do artigo 86 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, rexendo na súa totalidade ata que sexa substituído por outro. A. Vinculación a totalidade As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible e a efectos da súa aplicación práctica serán consideradas globalmente. B. Procedemento de denuncia O presente convenio considerarase denunciado automaticamente na data de finalización da vixencia pactada ou das súas prórrogas. A constitución da comisión negociadora do novo Convenio farase nun prazo de tres meses posteriores a finalización da súa vixencia, debendo iniciarse a negociación no prazo máximo dun mes a partir da constitución. Disposición Adicional Segunda.- Lexislación Subsidiaria No non disposto no presente convenio colectivo, estarase ao disposto no Convenio Colectivo do Sector da Madeira.	Artigo 30º: Salario Base 1. Enténdese por salario base a parte de retribución da persoa traballadora fixada por unidade de tempo sen atender a circunstancias persoais, de posto de traballo, por cantidade ou calidade de traballo ou de vencemento periódico superior ao mes. 2. A contía de salarios base establecidos para cada categoría profesional, son os que recollen nas táboas do Anexo I do presente convenio. 3. Para todo o persoal, independentemente do número de días que teña cada mes, consideraranse as mensualidades de trinta días. O salario base día a aplicar a aquelas persoas traballadoras que por diferentes causas non traballen o mes completo, será, segundo cada categoría, o resultado de dividir entre 30 o salario base-mes. O salario-día está reflectido tamén no Anexo I. 4. a) En compensación dos anos 2019/2020/2021, realizarase un pago de 200€ a cada persoa traballadora en compensación pola perda de poder adquisitivo, a dita cantidade pagarase en 4 pagos. b) Incremento salariais para o ano 2021: aplicarase un incremento do 2,0% á táboa vixente a 31/12/2018 que se fará efectiva a 01/01/2021. c) Incremento salariais para o ano 2022: aplicarase un incremento do 4,0% á táboa vixente a 31/12/2021 que se fará efectiva a 01/01/2022. d) Incremento salariais para o ano 2023: aplicarase un incremento do 4,0% á táboa vixente a 31/12/2022 que se fará efectiva a 01/01/2023. 2) Incremento salariais para o ano 2024: aplicarase un incremento do 4,0% á táboa vixente a 31/12/2023 que se fará efectiva a 01/01/2024. 5. Desconto de hora non traballada: aplicarase a seguinte formula para o caso de falta ao traballo de unha ou máis horas, ou días: Salario Base + Pluses cotizables ----- x 7 : 40 (x horas faltadas) 30 (pagas extras 180 ou 360) Artigo 31º: Revisión Salarial 1. Para o ano 2025: a) No suposto de que a suma dos incrementos do IPC dos anos 2022/23/24 sexa a 31 de decembro de 2024 superior ao 12%, efectuarase unha revisión salarial sobre o exceso producido. De producirse a dita revisión salarial, esta servira de base de calculo para a táboa salarial do ano 2025.	Artigo 20º: Xornada de Traballo 1. A duración máxima anual da xornada de traballo será de corenta horas semanais de traballo, de medio en cómputo anual, para todas as modalidades de traballo reguladas no presente convenio. Para o ano 2023 e 2024 fíxase unha xornada máxima de traballo efectivo de 1752 horas. Para o ano 2023 establécese un día de libre disposición a maiores para todas as persoas traballadoras. Aos efectos de garantir a actividade produtiva, só poderá pedir este día de libre disposición ao longo do 2023 un 10% do persoal das persoas traballadoras á vez e deberá solicitarse por cada unha das persoas traballadoras con 48 horas de antelación. Para o ano 2024 está redución de xornada incluírase no Calendario Laboral da empresa. 2. No período do mes anterior ao inicio de cada ano natural, de común acordo entre o Comité e a Dirección da Empresa, elaborase un Calendario Laboral, onde quedará establecido, tanto os horarios de traballo das distintas modalidades das xornadas, como o disfrute das vacacións das mesmas. No caso de desacordo, e previo ditame da Comisión Paritaria de persistir o desacordo, decidirá a xurisdición que legalmente lle corresponda. 3. 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 dita circunstancia comunicarse ás persoas traballadoras cunha antelación mínima de un mes, e con dous meses, como mínimo, antes do inicio do período de vacacións de verán. 4. Cando a xornada de traballo, sexa de cinco horas ou máis, dispórase de quince minutos de descanso, que se considerarán como traballo efectivo. Artigo 21º: Modalidades de Xornada A xornada de traballo na empresa ten as seguintes modalidades: 1. Xornada Partida: Na modalidade de xornada partida, traballarase a razón de oito horas diarias de traballo de mañá e tarde, cunha interrupción da xornada ao mediodía de entre unha e dúas horas. Na xornada da mañá disporán de quince minutos de descanso así como cando disfruten da intensiva, que serán considerados como traballo efectivo. 2. Xornada continuada: Na modalidade de xornada continuada, establécese un cómputo diario de oito horas de traballo efectivo, incluídos os quince minutos de descanso retribuídos pola empresa.

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 Acordo da Comisión Negociadora sobre a TÁBOA SALARIAL 2024 publicado no BOP nº 182, 18/09/2024 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 desfrute colectivamente o persoal afectado.	Na acta do Acordo da Comisión Negociadora sobre a TÁBOA SALARIAL 2024 publicada no BOP nº 182, 18/09/2024 indican: Expoñen: Que tras varias reunións entre as partes para a negociación da revisión salarial do Convenio Colectivo propio da empresa Manipulados Magdalena, SL para o ano 2024, alcanzáronse os seguintes acordos: Primeiro.- Incremento nun 2,5% desde xaneiro do 2024 en todos os conceptos salariais e non sendo susceptible de revisión ningunha. Segundo.- Firmar as Táboas Salariais do ano 2024 do Convenio Colectivo da empresa MANIPULADOS MAGDALENA, SL por parte da Dirección da Empresa e a representación dos traballadores/as, así como a súa inscrición no Rexistro da Autoridade Laboral Competente. ...	Nota: Xornada anual 2024 indicada na folla estatística 1800h/ano - 40h/semana 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.
MONTAJES ROTELU, SL Código 36104852012016	Revisión Salarial	CONVENIO 2021 - 2022 (BOP nº 106, 07/06/2021) Táboa salarial do ano 2022 no BOP nº 33, 17/02/2022 Modificación da táboa salarial 2022 no BOP nº 209, 02/11/2022 Táboa salarial do ano 2023 no BOP nº 75, 19/04/2023 Táboa salarial do ano 2024 no BOP nº 54, 15/03/2024 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 2024 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 4% con efectos do 1 de xaneiro de 2024. ...	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
NESTLE ESPAÑA, SA - Centro de traballo de Pontecesures Código 36001172011982	Convenio colectivo	CONVENIO 01/04/2023 - 31/03/2026 (BOP nº 99, 22/05/2024) Artigo 5.- Ámbito temporal. Calquera que sexa a data da súa aprobación e publicación no Boletín Oficial da Provincia, o presente Convenio Colectivo entrará en vigor o día 1 de abril de 2023 vencendo o 31 de marzo de 2026. Artigo 6.- Denuncia e revisión. Tres meses antes de finalizar a vixencia do presente convenio, automaticamente e sen necesidade de levar a cabo acto positivo ningún, entenderase denunciado e prorrogarase a súa vixencia mentres non se asine un novo convenio, salvo que ambas as partes de mutuo acordo, adopten decisión en contrario.	Artigo 21.- Salarios. 1) As retribucións aboaranse de acordo coa táboa de niveis salariais que se fixan no anexo I, nos cales se consideran incluídos todos os conceptos legais e complementarios. 2) O salario aboarase en doce mensualidades a razón de trinta días cada unha, entendéndose a efectos retributivos que o ano consta de trescentos sesenta días. 3) A empresa realizará o pago por Banco para todo o persoal. 4) Todos os importes aboables aos/ás traballadores/as que figuran neste Convenio Colectivo entenderanse brutos. Artigo 22.- Devindicación salarial. Todos os conceptos salariais contemplados neste convenio entenderanse devindicados do 1º de abril ao 31 de marzo do ano seguinte.	Artigo 30.- Xornada. 1) A xornada anual ordinaria de presenza é de 1768 horas anuais, é dicir, os días de traballo anuais son 221. A xornada anual de traballo efectivo para o persoal con xornada continuada será de 1712 horas e 45 minutos, quedando por tanto á marxe desta consideración o tempo de 15 minutos diario de descanso. A xornada anual de traballo efectivo para o persoal con xornada partida será de 1768 horas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ONET IBERIA SOLUCIONES, SAU - Servizo de limpeza dos colexios e escolas públicas municipais do Concello de Vigo Código 36004022012005	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2028 (BOP nº 146, 29/07/2024) Artigo 4. DURACIÓN E VIXENCIA Este Convenio terá unha duración cinco anos, contados do 1 de xaneiro de 2024 ao 31 de decembro do ano 2028. Entrará en vigor os 10 días da súa sinatura, se ben os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2024 en todos os conceptos. Entenderase prorrogado tacitamente por períodos anuais sempre que calquera das partes non o denuncie cando menos con tres meses de antelación ao seu vencemento ou de calquera de súas prorrogas. Caso de non chegar a unha negociación 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 do ano en curso. Artigo 42. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA En todo aquilo que non quede determinado especificamente no presente convenio, estarase ao disposto no Convenio Colectivo de Limpeza de Edificios e Locais de Pontevedra.	Artigo 24. SALARIOS As retribucións correspondentes as distintas categorías do persoal afectado por este convenio, fíxanse na táboa salarial anexa. Os incrementos salariais serán os seguintes: · Incremento salarial para o ano 2024 será de 2,6% calculado sobre a táboa salarial de 2023. · Incremento salarial para o ano 2025 será de 1,5% calculado sobre a táboa salarial de 2024. · Incremento salarial para o ano 2026 será do 1,5% calculado sobre a táboa salarial de 2025. · Incremento salarial para o ano 2027 será do 1,0% calculado sobre a táboa salarial de 2026. · Incremento salarial para o ano 2028 será do 1,0% calculado sobre a táboa salarial de 2027. O incremento salarial, aplicable para os distintos pluses incrementárase segundo o incremento pactado para cada un dos anos de vixencia. CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL: a) Se ao 31 de decembro de 2024, o 0,85% do IPC real do devandito ano superase o 2,6% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2025 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2024. b) Se ao 31 de decembro de 2025, o 0,85% do IPC real do devandito ano superase o 1,5% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2026 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2025. c) Se ao 31 de decembro de 2026, o 0,85% do IPC real do devandito ano superase o 1,5% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2027 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2026. d) Se ao 31 de decembro de 2027, o 100% do IPC real do devandito ano superase o 1,0% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2028 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2027. e) Se ao 31 de decembro de 2028, o 100 % do IPC real do devandito ano superase o 1,0% efectuarase unha actualización salarial no exceso sobre a citada cifra, que servirá de base de cálculo para as táboas salariais do ano 2029 e xerará atrasos desde o 1 de xaneiro de 2028. O aboamento dos salarios realizarase o último día do cada mes No mes de xaneiro de cada ano, reunirse a comisión paritaria para establecer as novas táboas salariais resultantes, que deberán ser publicadas no BOPPO. DISPOSICIÓN ADICIONAL UNICA. .Acordase que para os anos 2027 e 2028 soamente se aboará o 85% do IPC real do ano en curso. O 1 de xaneiro do 2029 actualizarase as táboas, sen efectos económicos retroactivos, do diferencial entre o 85% e o 100% dos IPCs reais dos anos 2027 e 2028, quedando a partir do citado ano 2029 a revalorización 100% do IPC real.	Artigo 5. XORNADA LABORAL A xornada laboral será, para toda a vixencia do convenio, de 35 horas semanais de traballo efectivo. No suposto de que as persoas traballadoras tiveran xornada laboral completa desenrolada de maneira continuada, establécese un descanso de 20 minutos que se computarán como tempo traballado efectivo. Os tramos de quendas de mañá e de tarde quedan comprendidas en: · Quenda de mañá, entre as 07:00 e as 14:00 horas · Quenda de tarde, entre as 15:00 e as 22:00 horas Sempre que non existan razóns por causas organizativas tanto do centro educativo como por parte da empresa. As persoas traballadoras disporán de tres días de descanso ao ano, (24 e 31 de decembro e sábado santo), tendo en conta que estes días nos colexios non son laborais terán dereito ao seu aproveitamento noutra época do ano estando de acordo empresa e persoas traballadoras. Cando nalgún centro traballo obxecto da contrata administrativa se deran vacantes sempre que estean motivadas por xubilacións, ampliacións, incapacidades permanentes ou ceses voluntarios, terán preferencia para o incremento da xornada laboral, as persoas traballadoras que presten servizos no dito centro, sempre que non existan razón produtivas ou organizativas que o impidan; se nese centro xa tivesen xornada completa, se lle daría o incremento ao persoal que estivese noutros colexios públicos do concello, que non tivesen a xornada completa, sempre que non existan razón produtivas ou organizativas que o impidan. No suposto que houberen traslados dun centro a outro, as horas deixadas pola persoa traballadora trasladada se repartirán entre as que sigan no centro (sempre quen non teñan a xornada completa prevista neste convenio) do lugar deixado pola persoa traballadora sempre que non existan razón técnicas, produtivas e organizativas que o impidan. A empresa tamén ofertará aumentos de xornada noutros centros de traballo onde estea presente a empresa. O dito incremento afectará ao persoal fixo; o único requisito será seguir una orde de antigüidade no centro de traballo e non ter xornada completa, computando como tal a xornada que puidera desenrolar con diferentes empresas en distintos centros de traballo. Ao persoal eventual aplicaráselle o aumento sempre que non exista ningunha solicitude por parte do persoal indefinido. Lista de persoal por orde de antigüidade, crearase unha lista con todo o persoal onde irán especificadas as horas e antigüidade, para cubrir horas e diferentes substitucións, que será entregada ao Comité de Empresa.
PESCADOS MARCELINO, SL Código 36003892012004	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2025 (BOP nº 252, 30/12/2024) ARTIGO 4. VIXENCIA E DURACIÓN O presente convenio entrará en vigor o día 01 de xaneiro de 2024, os seus efectos económicos entran en vigor o día 1 de xaneiro 2024. A duración do presente convenio páctase por dous anos, é dicir, no período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2024 e o 31 de decembro de 2025 ARTIGO 5. DENUNCIA E PRÓRROGA Ao remate da súa vixencia, este convenio considerárase automaticamente denunciado, sen que teña que mediar denuncia nin por parte da representación legal dos traballadores/as nin por parte da empresa. Á espera de novo acordo, o convenio prorrogárase por períodos anuais.	ARTIGO 10. RETRIBUCIÓN S Establécese como salario para o ano 2024 1.134,00€ (Salario Mínimo Interprofesional 2024), con data de efectos 01/01/2024. Para o ano 2025 Salario Mínimo Interprofesional ano 2025 máis incremento do 3%. Así mesmo establécese un Plus de permanencia ou antigüidade o cal será devindicado en función da seguinte escala: 1. Persoal con 3 anos de antigüidade: 28,21 € 2. Persoal con 6 anos de antigüidade: 56,45 € 3. Persoal con 9 anos de antigüidade: 86,95 € 4. Persoal con 12 anos de antigüidade: 112,91€ 5. Tope máximo de antigüidade: 160,33 € Estas escalas serán a tomada en conta para a devindicación do Plus de permanencia, o cal quedará conxelado en función da antigüidade real que existira no momento da firma do 1º convenio (2004). No ano 2024 o Plus de permanencia ou antigüidade incrementárase na cantidade do 5%. Para o ano 2025 Plus de permanencia ou antigüidade incrementárase na cantidade do 3%. Aquel persoal que á firma do 1º convenio non cumpra requisito mínimo de tres anos de antigüidade para devindicar o dereito ao Plus de permanencia, conxelaráselle ata o momento que cumpran os tres anos efectivos de traballo co fin de devindicar o devandito Plus e nese momento conxelarase, incrementándose esta cantidade de acordo coa regra anteriormente exposta.	ARTIGO 13. XORNADA DE TRABALLO Acórdase establecer unha xornada en cómputo anual para cada ano de vixencia do convenio de 1742 horas Así mesmo, acórdase que no caso de que durante a vixencia deste acordo, se producise unha modificación máis beneficiosa para os/as traballadores/as nesta materia, ben pola vía lexislativa ou ben por acordo de carácter xeral entre confederacións empresariais e sindicais, a dita modificación será de aplicación automática ao presente pacto empresarial. ARTIGO 15. DESCANSO SEMANAL Todo o persoal terá dereito a un descanso mínimo de dous días ininterrompidos que como regra xeral comprenderá o día completo do sábado e o día completo do domingo. Se debido ás circunstancias do mercado e recepción de materia prima non se puido traballar o luns, o día do sábado desta mesma semana será día laborable, sen que se exceda na semana o límite de 40 horas marcadas no Estatuto do Traballador. ARTIGO 16. BOCADILLO Establécese un descanso de 20 minutos de bocadillo, a contar desde a paralización das máquinas ata a súa posta en marcha, que correrá a cargo da empresa, e será computado como tempo efectivo de traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
PREMIUM MIX GROUP, SL - Centro de traballo de MONDARIZ Código 36000051011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2025 (BOP nº 20, 29/01/2024) Artigo 3) VIXENCIA E DURACIÓN Este Convenio entrará en vigor o día da súa aprobación sen prexuízo do cal, as condicións económicas aplicaranse a partir do 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2025. Con todo, subsistirán os seus preceptos normativos, ata a entrada en vigor do que lle substitúa. O presente Convenio será denunciado por escrito con tres meses de antelación ante a autoridade laboral e a outra parte. Artigo 31) DENUNCIA DO CONVENIO O presente Convenio será denunciado por escrito con tres meses de antelación ante a autoridade laboral e a outra parte. Artigo 26) RELACIÓNS LABORAIS Todo o que non se cita neste Convenio, rexeráse polas normas xerais do Estatuto dos Traballadores, e a normativa vixente de Embotelladores de Augas Minerais Naturais.	No Artigo 8) AUMENTO SALARIAL indica: A) Os soldos e xornadas vixentes, quedan substituídos pola táboa de soldos base que figuran no Anexo 2 deste convenio. Aumento fixo Para o ano 2022 aplicaranse as táboas salariais que se atopan no Anexo 2. Para o ano 2022, as persoas traballadoras que cobren, en conceptos fixos anuais, un importe superior ao salario base anual da táboa do convenio do sector aplicaráselles un aumento do 2,50% sobre o resto dos conceptos fixos anuais. A empresa garantirá para o 2022 un incremento do 2,5%, para o 2023 un 2,25%, para o 2024 un 2,00% e para o 2025 un 1,75% sobre todos os conceptos fixos, ou no seu caso os maiores incrementos que puidesen preverse no convenio sectorial. É dicir: No caso que os incrementos fixados no convenio sectorial nos anos 2023-2024-2025 sexan inferiores aos garantidos pola empresa, a empresa aplicará os incrementos garantidos sobre as táboas salariais e ao resto de conceptos fixos. No caso que os incrementos fixos polo convenio sectorial nos anos 2023-2024-2025 sexan superiores aos garantidos pola empresa, aplicaranse os incrementos fixados por ANEABE nas táboas deste convenio e ao resto de conceptos fixos. En calquera caso, procederase á revisión do 1,75% prevista no actual convenio sectorial para o caso de que a suma do IPC estatal interanual dos anos 2021 e 2022 supere o 3,75%, na forma que alí se establece. Esta revisión aplicarase en xaneiro de 2023 sobre as táboas de 2022. No caso de que unha persoa traballadora, no momento de entrar en vigor este convenio, tivese recoñecidas retribucións salariais fixas, que, consideradas no seu conxunto ou en cómputo anual, resulten de importe superior ás que corresponder percibir por aplicación deste convenio, o interesado/a terá dereito a que se lle manteñan e respecten, con carácter estritamente persoal, as retribucións salariais fixas máis favorables que viñese disfrutando, adaptadas nos seus conceptos e periodicidade ás previsións do convenio sectorial. No seu caso crearase un concepto retributivo que se chamará "Ad personam". Este concepto non será compensable nin absorbible con futuros incrementos retributivos do convenio, para garantir o percibo do mesmo salario fixo en cómputo anual que viñan percibindo. (incluídas pagas extraordinarias). ... <i>No convenio de sector estatal 2023 - 2025 publicado no BOE nº 304, 21/12/2023 indica: Disposición transitoria primeira. Incrementos salariais. As táboas de salarios definitivos para 2023, 2024 e 2025 son as que figuran nos anexos correspondentes e elaboráronse con base aos seguintes incrementos:</i> - Un 4% para o ano 2023, sobre a base da táboa salarial definitiva de 2022 establecida na acta da reunión do 31 de xaneiro de 2023. - Un 3% para o ano 2024, sobre a táboa salarial de 2023. - Un 3% para o ano 2025, sobre a táboa salarial de 2024. <i>Os importes correspondentes aboaranse desde o 1 de xaneiro de 2023 para o ano 2023, desde o 1 de xaneiro de 2024 para o ano 2024 e desde o 1 de xaneiro de 2025 para o ano 2025.</i> <i>Cláusula de actualización salarial. Revisión salarial. Se o IPC interanual, contado desde o 1 de xaneiro de 2023 ao 31 de decembro de 2025 fose superior a 10%, aplicarase á táboa de 2025 un incremento adicional máximo da 3% con efectos do 1 de xaneiro de 2026.</i>	Xornada anual 2024 indicada na folia estatística: 1784h Artigo 17) XORNADA DE TRABALLO A xornada de traballo na empresa comprendida no presente Convenio, será de 40 horas efectivas á semana, en xornada partida, repartidas de luns a venres, en períodos de 8 horas. Establécese un calendario de 223 días de traballo anuais efectivos, realizando 7 ½ horas de traballo por día que se computarán para todos os efectos como 8 horas diarias. A Empresa poderá establecer quendas de traballo, cando as necesidades de organización do traballo así o aconsellen, sen que isto supoña variación ningunha na retribución do persoal afectado. O Comité de Empresa participará no establecemento de horarios e quendas de traballo. Calquera cambio na composición das quendas debe ser coñecido polos interesados/as o último día laboral da semana anterior. Nas liñas de embotellado, cando se realice xornada continuada a súa duración será de 7 horas 30 minutos diarias. Para evitar que unha enfermidade de final de ano prive a unha persoa traballadora das súas vacacións, establécese que cando o período de vacacións disfrutadas máis os días que por calquera causa, excepto accidente laboral, estivese de baixa sexan menos de 26 días laborables, os días de vacacións que quedan pendentes ao terminar o ano, disfrutaranse no seguinte. O persoal de distribución e repartición, mentres estea adscrito a estes servizos, 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 disfruta o persoal mencionado neste artigo. Na organización das quendas, teranse en conta as circunstancias persoais de cada empregado/a sempre que non deterioren a organización do traballo. Os empregados e empregadas administrativos, incluíndo aos pertencentes á administración comercial, manterán o seguinte horario: Entrada na oficina de Mondariz ás 8 horas. Saída do posto de traballo ás 15:30 horas. Exclúese deste acordo a administración comercial do departamento de Exportación, que por motivos dos diferentes usos horarios deben prestar unha maior cobertura en xornada partida de mañá e tarde. Contémplase a posibilidade de acordos directos segundo necesidades do Departamento en función do destino das vendas. Exclúense deste acordo os empregados/as da antiga oficina de Vigo que manteñen as súas condicións especiais.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
Servizo de Limpeza do Hospital Álvaro Cunqueiro e Centro Integral de Saúde Taboada Leal pertencentes ao EOXI Vigo - ACCIONA FACILITY SERVICES, SA Código 36002202011992	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (BOP nº 60, 25/03/2024) ARTIGO 2. ÁMBITO TEMPORAL: DURACIÓN E VIXENCIA. O presente convenio terá unha duración de catro anos, desde o día 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2026, sendo revisables e aplicables os salarios establecidos nel en función dos aumentos que se produzan no persoal laboral da Xunta de Galicia na dita data. Entrará en vigor o día do seu asinamento, se ben os seus efectos económicos terán carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2023. a) O presente Convenio considerárase automaticamente denunciado, unha vez rematada a vixencia prevista no artigo anterior, sen necesidade de aviso previo ningún. Unha vez rematada a vixencia, as partes deberán constituír a mesa no prazo dun mes, é dicir o 31 de xaneiro de 2027. O remate da vixencia será comunicado a todas as partes negociadoras. b) O prazo máximo para a negociación dun novo convenio será de doce meses, a contar desde a data da perda da súa vixencia. c) Por penalización, se no transcurso dos meses posteriores á constitución da mesa non se negociase un novo convenio, o texto do presente convenio quedaría prorrogado, agás as táboas salariais, que se verán incrementadas no 1,5 % por riba da suba que estipule o SERGAS para as súas persoas traballadoras. d) Se a entrega do anteproxecto se efectuase no período de licitación do Profesional de limpeza, os meses para a penalización comezarían a contar desde o día da adxudicación do concurso de limpeza. DISPOSICIÓN FINAL. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA O non contemplado neste convenio colectivo estarase ao disposto no Estatutos dos Traballadores e no Convenio Provincial de limpeza de edificios e locais de Pontevedra.	ARTIGO 21. RETRIBUCIÓN. As retribucións correspondentes ás distintas categorías afectadas por este convenio faranse efectivas o último día de cada mes, os variables, incluídos domingos, festivos e prefestivos, traballados que serán aboados na nómina do mes en curso. Aplicaranse a partires do 1 de xaneiro de 2023 ate o 31 de decembro de 2026, sendo revisadas o día 1 de xaneiro de 2023 cos incrementos que se produzan entre o persoal laboral da Xunta de Galicia do SERGAS. No caso de que se produza revisión salarial para o persoal do SERGAS, será aplicada aos afectados/as por este convenio na mesma contía. <i>O Real Decreto-lei 4/2024, do 26 de xuño, indica no Capítulo II. Medidas de carácter retributivo do persoal ao servizo do sector público:</i> <i>Artigo 6. Incremento retributivo do persoal ao servizo do sector público para o ano 2024.</i> <i>1. No ano 2024, as retribucións do persoal ao servizo do sector público poderán experimentar un incremento global máximo do 2 por cento respecto ás vixentes ao 31 de decembro de 2023, incluídos nestas últimas os incrementos derivados do previsto no artigo 19.Dous.2 da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, en termos de homoxeneidade para os dous períodos da comparación, tanto polo que respecta a efectivos de persoal como á antigüidade do mesmo. Este incremento retributivo terá efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2024.</i> <i>2. Así mesmo, con efectos do 1 de xaneiro de 2024, aplicárase, no seu caso, un incremento retributivo adicional e consolidable do 0,5 por cento, respecto ás retribucións vixentes ao 31 de decembro de 2023, se a suma da variación do IPCA dos anos 2022, 2023 e 2024 superase o incremento retributivo fixo acumulado de 2022, 2023 e 2024.</i> <i>Para estes efectos, unha vez publicados polo Instituto Nacional de Estatística (INE) os datos do IPCA do ano 2024, aprobarase a aplicación deste incremento mediante Acordo do Consello de Ministros, que se publicará no BOE.</i> <i>3. Os gastos de acción social non poderán incrementarse, en termos globais, respecto aos de 2023.</i> <i>4. No sector público poderanse realizar achegas a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivos sempre que non se supere o incremento global fixado neste apartado.</i> <i>5. A masa salarial do persoal laboral poderá incrementarse na porcentaxe máxima prevista nos apartados 1 a 4 deste artigo, en termos de homoxeneidade para os dous períodos obxecto de comparación.</i> <i>6. Sen prexuízo do disposto nos apartados 1 a 4 deste artigo, os gastos de acción social e a produtividade ou retribución variable do persoal laboral determinaranse en termos de homoxeneidade respecto ao número de efectivos.</i> <i>7. Con efectos do 1 de xaneiro de 2024, as cantidades previstas no artigo 14, Capítulos I e II do Título III, artigos 31, 32.Un e Disposicións adicionais vixésima sexta, vixésima sétima e vixésima novena.Dous da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, incrementaranse nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo.</i> <i>Pola súa banda, as cantidades previstas no artigo 13 e os anexos IV e V da citada Lei 31/2022, do 23 de decembro, actualizadas conforme á disposición adicional terceira da Real Decreto-lei 8/2023, do 27 de decembro, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2024, nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo. As ditas contías incrementaranse coa parte da cota do Mecanismo de Equidade Interxeracional correspondente ao empregador aplicándose o previsto no artigo 127 bis e a disposición transitoria cuadraxésima terceira do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de outubro.</i> <i>8. Este artigo ten carácter básico salvo o apartado 8 e dítase ao amparo dos artigos 149.1.13.ª e 156.1 da Constitución Española.</i>	ARTIGO 8. XORNADA LABORAL. A xornada laboral será: · 2024: 1575 horas na quenda de mañá e tarde e 1380 horas na quenda de noite. · 2025: 35 horas a semana na quenda de mañá e tarde e 30 horas na quenda de noite. Computándose como tal os 30 minutos de descanso obrigatorio que as persoas traballadoras veñen desfrutando. As ditas xornadas comezarán a aplicarse a partir do 1 de xaneiro de 2024. Na aplicación da xornada respectaranse as melloras existentes que supoñan mellora da xornada pactada. O calendario laboral e os cuadrantes de libranzas de todo o persoal será exposto no taboleiro de anuncios con data tope do 31 de outubro do ano anterior. As persoas traballadoras terán, con carácter xeral, 2 días de descanso á semana, tal como recolle a equiparación ao SERGAS, é dicir como mínimo 8 descansos mensuais. O cuadrante de libranzas será rotativo con respecto as festividade de Nadal e Semana Santa. Contemplárase a petición do persoal de cambiar os quincenais para que se descansen soamente sábado e domingo. No calendario non estarán reflectidos os días denominados días de libre disposición que fosen solicitados. O descanso semanal do domingo, así como o dos festivos regulamentarios anuais, poderá coincidir ou non co día correspondente, sendo neste último caso compensado co descanso en calquera outro día laborable da semana o máis cerca posible do domingo ou festivo traballado, sempre que á empresa lle fose viable, e en función da operatividade e necesidades do servizo. ARTIGO 9. TRABALLO EN DOMINGOS E FESTIVOS. As condicións de traballo nos ditos días serán na mesma forma e condicións económicas e organizativas que o fai o persoal subalterno do SERGAS, do EOXI VIGO, Hospitais Álvaro Cunqueiro e Centro Integral de Saúde Taboada Leal. Así mesmo, de producirse calquera mellora neste aspecto para o persoal do SERGAS, as persoas traballadoras afectadas por este Convenio desfrutarán dela. ARTIGO 56. REXISTRO DE XORNADA. De conformidade coa lei, as partes negociadoras garantirán o rexistro diario da xornada de traballo, que deberá incluír, como mínimo, o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora. A organización e documentación do rexistro de xornada deberá respectar os seguintes mínimos imperativos, sen prexuízo das adaptacións que poidan acordarse no ámbito de cada empresa: 1. O rexistro formalizarase diariamente e no momento do inicio e da finalización do traballo, de maneira que non será válida a consignación de datos en ningún outro momento. 2. O rexistro formalizarase mediante un sistema fiable, que garanta a intervención persoal do traballador ou traballadora na consignación das horas de inicio e finalización da xornada de traballo e non permita a súa manipulación ou alteración posterior. 3. O deber de rexistro de xornada será tamén esixible en traballos que non presten fisicamente no centro de traballo da empresa ou con xornada variable ao longo da semana ou do mes. 4. O sistema de rexistro deberá respectar en todo caso a intimidade e demais dereitos fundamentais das persoas traballadoras. Deberase conservar os soportes de rexistro da xornada de traballo durante catro anos. Estes rexistros permanecerán ao dispor das persoas traballadoras, dos seus representantes legais e da Inspección de traballo e da Seguridade Social na sede da empresas e no centro de traballo. O deber de rexistrar diariamente a xornada non exonera da súa obriga legal de documentar, de forma individualizada por traballador ou traballadora, as horas extraordinarias que se presenten, xunto coa súa compensación con descanso ou de ser o caso a súa retribución, para acreditar que non exceden do límite máximo fixado por lei ou convenio. En ausencia de pacto colectivo, sexa da empresa ou de sector, as empresas deberán aplicar unha política de control horario que respecte o disposto no ET e salvagardando dereitos fundamentais que mencionamos anteriormente. A empresa porá a disposición do comité mensualmente os rexistros horarios do persoal indefinido e eventual de todas as quendas de traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada									
Servizo de Limpeza do Hospital Meixoeiro pertencente ao EOXI Vigo - ACCIONA FACILITIES SERVICES, SA Código 36002061011994	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2027 (BOP nº 1, 02/01/2025) ARTIGO 2. ÁMBITO TEMPORAL: DURACIÓN E VIXENCIA. O presente convenio terá unha duración de 4 anos, desde o día 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2027, sendo revisables e aplicables os salarios establecidos nel en función dos aumentos que se produzan no persoal laboral da Xunta de Galicia, retribucións do persoal do Servizo Galego de Saúde e das institucións sanitarias, SERGAS, na dita data. Entrará en vigor o día do seu asinamento, se ben os seus efectos económicos terán carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2024. O convenio será de aplicación ata que sexa substituído por outro. a) O presente convenio considerárase automaticamente denunciado, unha vez rematada a vixencia, sen necesidade de aviso previo ningún. Unha vez rematada a vixencia, as partes deberán constituír a mesa no prazo dun mes, é dicir antes do 31 de xaneiro do ano 2028, o remate da vixencia será comunicado a todas as partes negociadoras. b) O prazo máximo para a negociación dun novo convenio será de doce meses, a contar desde a data 1 de xaneiro do ano 2028. c) Por penalización, se no transcurso dos meses posteriores á constitución da mesa non se negociase un novo convenio, o texto do presente convenio quedaría prorrogado, agás as táboas salariais, que se verán incrementadas no 1,5% por riba da suba que estipule o SERGAS para as súas persoas traballadoras. DISPOSICIÓN FINAL. LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA O non contemplado neste convenio colectivo estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores e no Convenio Provincial de limpeza de edificios e locais de Pontevedra.	ARTIGO 21. RETRIBUCIÓN. Aplicaranse desde o 1 de xaneiro de 2024 ate o 31 de decembro de 2027, sendo revisadas cos incrementos que se produzan entre o persoal laboral da Xunta de Galicia (retribucións do persoal ao Servizo Galego de Saúde e das institucións sanitarias, SERGAS). No caso de que se produza revisión salarial para o persoal laboral, será aplicada aos/ás afectados/as por este convenio na mesma contía. As retribucións correspondentes ás distintas categorías afectadas por este convenio faranse efectivas o último día de cada mes e as nóminas entregaranse ás persoas traballadoras, como máximo, o día 15 do mes seguinte, sempre e cando non existise error non imputable ou responsabilidade da empresa, o persoal temporal deberá de cobrar a súa liquidación e finiquito no momento do cese. ARTIGO 44. EQUIPARACIÓN. As persoas traballadoras afectadas por este convenio quedan equiparadas ao persoal laboral da Xunta de Galicia, retribucións do persoal do Servizo Galego de Saúde e das institucións sanitarias, SERGAS, de tal forma que, a partir desta equiparación, toda mellora que repercuta neste persoal aplicárase de igual forma ás persoas traballadoras afectadas por este convenio. <i>O Real Decreto-lei 4/2024, do 26 de xuño, indica no Capítulo II. Medidas de carácter retributivo do persoal ao servizo do sector público:</i> <i>Artigo 6. Incremento retributivo do persoal ao servizo do sector público para o ano 2024.</i> <i>1. No ano 2024, as retribucións do persoal ao servizo do sector público poderán experimentar un incremento global máximo do 2 por cento respecto ás vixentes ao 31 de decembro de 2023, incluídos nestas últimas os incrementos derivados do previsto no artigo 19.Dous.2 da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, en termos de homoxeneidade para os dous períodos da comparación, tanto polo que respecta a efectivos de persoal como á antigüidade do mesmo. Este incremento retributivo terá efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2024.</i> <i>2. Así mesmo, con efectos do 1 de xaneiro de 2024, aplicárase, no seu caso, un incremento retributivo adicional e consolidable do 0,5 por cento, respecto ás retribucións vixentes ao 31 de decembro de 2023, se a suma da variación do IPCA dos anos 2022, 2023 e 2024 superase o incremento retributivo fixo acumulado de 2022, 2023 e 2024.</i> <i>Para estes efectos, unha vez publicados polo Instituto Nacional de Estatística (INE) os datos do IPCA do ano 2024, aprobarase a aplicación deste incremento mediante Acordo do Consello de Ministros, que se publicará no BOE.</i> <i>3. Os gastos de acción social non poderán incrementarse, en termos globais, respecto aos de 2023.</i> <i>4. No sector público poderanse realizar achegas a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivos sempre que non se supere o incremento global fixado neste apartado.</i> <i>5. A masa salarial do persoal laboral poderá incrementarse na percentaxe máxima prevista nos apartados 1 a 4 deste artigo, en termos de homoxeneidade para os dous períodos obxecto de comparación.</i> <i>6. Sen prexuízo do disposto nos apartados 1 a 4 deste artigo, os gastos de acción social e a produtividade ou retribución variable do persoal laboral determinaranse en termos de homoxeneidade respecto ao número de efectivos.</i> <i>7. Con efectos do 1 de xaneiro de 2024, as cantidades previstas no artigo 14, Capítulos I e II do Título III, artigos 31, 32.Un e Disposicións adicionais vixésima sexta, vixésima sétima e vixésima novena.Dous da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, incrementaranse nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo.</i> <i>Pola súa banda, as cantidades previstas no artigo 13 e os anexos IV e V da citada Lei 31/2022, do 23 de decembro, actualizadas conforme á disposición adicional terceira da Real Decreto-lei 8/2023, do 27 de decembro, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2024, nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo. As ditas contías incrementaranse coa parte da cota do Mecanismo de Equidade Interxeracional correspondente ao empregador aplicándose o previsto no artigo 127 bis e a disposición transitoria cuadraxésima terceira do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de outubro.</i> <i>8. Este artigo ten carácter básico salvo o apartado 8 e dítase ao amparo dos artigos 149.1.13.ª e 156.1 da Constitución Española.</i>	ARTIGO 8. XORNADA LABORAL. A xornada laboral ordinaria será de 7 horas diarias por día de traballo, sendo, en cómputo anual: <table><tr><td></td><td>2024</td><td>2025</td></tr><tr><td>Quenda mañá e tarde</td><td>1575h</td><td>1533h</td></tr><tr><td>Quenda noite</td><td>1380h</td><td>1340h</td></tr></table> Na aplicación da xornada respectaranse as melloras existentes que supoñan mellora da xornada pactada. O calendario dos descansos do persoal para as respectivas quendas realizárase cuadrimestralmente e deberá colocarse nos taboleiros pertinentes, antes do día 10 do mes anterior. Sempre que fose viable para a empresa, intentará, preferentemente, seguir os seguintes criterios: un fin de semana libre ao mes rotatorio para todo o persoal, se existise a posibilidade de dar máis de un, respectarase a orde rotativa establecida. No calendario non estarán reflectidos os días denominados días de libre disposición que fosen solicitados. O descanso semanal do domingo, así como, dos festivos regulamentarios anuais, poderá coincidir ou non co día correspondente, sendo neste último caso compensado co descanso en calquera outro día laborable da semana o máis cerca posible do domingo ou festivo traballado, sempre que á empresa lle fose viable e en función da operatividade e necesidades do servizo. As persoas traballadoras con xornada ordinaria e en xornada nocturna disporán de 30 minutos diarios para tomar alimentos, considerándose o dito descanso como traballo efectivo. ARTIGO 9. TRABALLO EN DOMINGOS E FESTIVOS. As condicións de traballo nos ditos días será na mesma forma e condicións económicas que o fai o persoal laboral da Xunta de Galicia (retribucións do persoal ao Servizo Galego de Saúde e das institucións sanitarias, SERGAS), do EOXI VIGO, Hospital Meixoeiro de Vigo. Así mesmo, de producirse calquera mellora neste aspecto para o persoal laboral, as persoas traballadoras afectadas por este Convenio desfrutarán dela. ARTIGO 55. REXISTRO DE XORNADA. De conformidade coa lei, as partes negociadoras garantirán o rexistro diario da xornada de traballo, que deberá incluír, como mínimo, o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora. A organización e documentación do rexistro de xornada deberá respectar os seguintes mínimos imperativos, sen prexuízo das adaptacións que poidan acordarse no ámbito de cada empresa: 1. O rexistro formalizarase diariamente e no momento do inicio e da finalización do traballo, de maneira que non será válida a consignación de datos en ningún outro momento. 2. O rexistro formalizarase mediante un sistema fiable, que garanta a intervención persoal da persoa traballadora na consignación das horas de inicio e finalización da xornada de traballo e non permita a súa manipulación ou alteración posterior. 3. O deber de rexistro de xornada será tamén exsible en traballos que non presten fisicamente no centro de traballo da empresa ou con xornada variable ao longo da semana ou do mes. 4. O sistema de rexistro deberá respectar en todo caso a intimidade e demais dereitos fundamentais das persoas traballadoras. Deberase conservar os soportes de rexistro da xornada de traballo durante catro anos. Estes rexistros permanecerán a disposición das persoas traballadoras, dos seus representantes legais e da Inspección de traballo e da Seguridade Social na sede da empresas e no centro de traballo. O deber de rexistrar diariamente a xornada non exonera da súa obriga legal de documentar, de forma individualizada por traballador ou traballadora, as horas extraordinarias que se presenten, xunto coa súa compensación con descanso ou de ser o caso a súa retribución, para acreditar que non exceden do límite máximo fixado por lei ou convenio. En ausencia de pacto colectivo, sexa da empresa ou de sector, as empresas deberán aplicar unha política de control horario que respecte o disposto no ET e salvagardando dereitos fundamentais que mencionamos anteriormente.		2024	2025	Quenda mañá e tarde	1575h	1533h	Quenda noite	1380h	1340h
	2024	2025											
Quenda mañá e tarde	1575h	1533h											
Quenda noite	1380h	1340h											

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	Revisión Salarial	CONVENIO 01/06/2023 - 31/05/2025 (BOP nº 171, 05/09/2023) Actualización das táboas salariais do período 01/06/2024 ao 31/05/2025 publicada no BOP nº 155, 09/08/2024 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 do ET, 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 ultraactividade, salvo acordo entre as partes. Artigo 40. Dereito supletorio. Sen prexuízo do establecido o artigo 74 do presente Convenio, en todo o non previsto no presente Convenio, estarase ao disposto no convenio provincial do metal da provincia de Pontevedra e no Estatuto dos traballadores e nas demais leis e disposicións complementarias.	Na acta de acordo da actualización salarial 01/06/2024 - 31/05/2025 indica: 1. Segundo convenio colectivo vixente (artigo 22) " A partir do 1 de xuño de 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 " Sendo o IPC definitivo o 3,3%, aplicarase nas táboas salariais o devandito incremento máis o 1,25% a partir do 01/06/2024. 2. Acórdanse as correspondentes táboas salariais para o período do 01/06/2024 ao 31 /05/2025 asinadas neste acto como Anexo 2 Ano 2 do IV Convenio Colectivo. 3. Acórdase o rexistro do presente Acordo por medios electrónicos ao REGCON para iso as persoas abaixo asinantes delegan no Sr. Enric Cerdán Orcoyen os trámites de rexistro, inscrición e depósito do presente acordo e a publicación no BOP da provincia de Pontevedra. Sen máis nada que destacar, redáctase esta acta en virtude dos acordos subscritos. Finaliza a reunión ás 13:30h do día 24 de maio de 2024. COMITÉ DE EMPRESA DIRECCIÓN DA EMPRESA ... 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 a as 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 1672,50 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. Artigo 24 Pausas e descrición dos descansos. 24.1.- Para o persoal de xornada continuada a pausa será de 30 minutos repartidos da seguinte maneira: — 8 + 15 + 7 minutos. 24.2.- Para o persoal de cuarta quenda as pausas serán as establecidas no artigo 20.12 do presente convenio. 24.3.- Para o persoal a xornada partida: será un descanso de 20 minutos.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
Stellantis España, SL - Centro de Vigo (antes Peugeot Citroën Automóviles España, SA) Código 36000282011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2027 (BOP nº 146, 29/07/2024) Modificación do convenio publicada no BOP nº 182, 18/09/2024 [Artigo 1º Partes contratantes, Artigo 7º Comisión Paritaria do convenio e Anexo Código de Conduta Laboral] Artigo 4º VIXENCIA O Convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2024. Terá unha vixencia de catro anos, a excepción daqueles aspectos do articulado que conteñan vixencias concretas, expirando o 31 de decembro do ano 2027. Artigo 5º PRÓRROGA E DENUNCIA Finalizada a vixencia pactada, este Convenio prorrogarase pola tática de ano en ano, de non mediar denuncia expresa por escrito dunha parte ante a outra, como mínimo, 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 máximo desde a finalización da súa vixencia.	Artigo 24º ACTUALIZACIÓN SALARIAL En cada un dos anos de vixencia do Convenio Colectivo as actualizacións dos salarios efectuaranse segundo se detalla a continuación: Para os anos 2024, 2025, 2026 e 2027 con data de efectos 1 de xaneiro de cada un destes anos, acórdase aplicar un incremento salarial, en táboas salariais e complemento individual e/ou complemento de habilitación, equivalente ao 50% do IPC acumulado ao 31 de decembro do ano anterior a cada un destes anos co tope do 4%. O resto dos valores e conceptos económicos do Convenio actualizaranse por un valor equivalente ao IPC acumulado ao 31 de decembro do ano anterior á data de cada actualización, co límite máximo do 4%, sempre que non exista para cada un deles outra previsión específica no artigo que os regula. Compensación económica adicional Fíxase igualmente unha compensación económica adicional para cada un dos devanditos anos equivalente ao 50% do IPC acumulado ao 31 de decembro do ano anterior co tope do 4%, calculada sobre o salario de xestión - salario táboas máis complemento individual e/ou de habilitación - antes de aplicar a actualización salarial de cada un dos devanditos anos, integrándose o resultado sobre o respectivo complemento individual ou, no seu caso, no complemento de habilitación para persoas traballadoras en nivel 1B. Se o IPC acumulado ao 31 de decembro do ano anterior de cada un dos devanditos anos fose superior ao 4%, adicionalmente ao incremento salarial anteriormente descrito, aboarase unha paga non consolidable por un importe equivalente á diferenza entre o devandito índice de prezos ao consumo e o 4% establecido como tope. Garantía salarial Formará parte integrante do salario, para os efectos da aplicación do artigo 84.2 do Estatuto dos Traballadores, o salario base, o complemento individual e demais complementos salariais, a retribución variable, así como as percepcións salariais de vencemento superior ao mes. No suposto de que a suma do total de remuneracións aplicables, considerando salario fixo, variable e complementos, en proporción á xornada laboral prevista no artigo 13 do convenio, resultase inferior ao montante fixado no Convenio Colectivo sectorial de referencia, aboarase unha paga única pola diferenza, de carácter non consolidable, que se fará efectiva unha vez determinado o total de salarios devindicados no ano por todos os conceptos. A través da Comisión Paritaria de Convenio realizarase o seguimento periódico dos criterios, porcentaxes e contías de actualización e revisión salarial e pactaranse os criterios de aplicación para a adecuación á lexislación vixente en cada momento.	Artigo 13º XORNADA LABORAL O número de horas de traballo anuais para a vixencia do presente Convenio será de 1705 horas/ano, non entrando no cálculo deste cómputo o descanso retribuído para bocadillo. A xornada retribuída de 1705 h./ano pactada, equivale, en concordancia co acordado e practicado polo Grupo STELLANTIS, a unha xornada efectiva de 1623,81 h./ano. Todo o persoal dispoñerá dun día de permiso retribuído segundo o artigo 17, a desfrutar individualmente na data que se desexe se as necesidades do Servizo o permiten. 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 anomalías 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 ET, 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. Artigo 14º- REXISTRO DE XORNADA As partes conveñen en que o sistema de control e rexistro horario requirido polo art. 34.9 ET realízase a través da aplicación informática definida para o rexistro de xornada - GDH (xestión de horas) ou sistema análogo que o substitúa no futuro - pois este cumpre coa esixencia de reflectir as horas ordinarias, complementarias ou extraordinarias realizadas; as ausencias, os permisos e as prestacións, todo iso coa finalidade de integrar a información necesaria para o cálculo de nómina. As partes consideran ademais que este sistema garante o dereito das persoas traballadoras, a súa intimidade, á protección de datos de carácter persoal e os dereitos dixitais recoñecidos na normativa vixente ao estar baseado o devandito rexistro na alimentación de datos que realiza un número reducido de persoas que, ademais, dispoñen de accesos limitados aos datos con dereitos asociados ao seu perfil de usuario.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
THUNE EUREKA, SA Código 36002002011991	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 234, 02/12/2024) Artigo 2º VIXENCIA-DENUNCIA O presente Convenio Colectivo terá unha vixencia de tres anos, entrando en vigor a partir do 1 de xaneiro de 2023 e finalizando o 31 de decembro de 2025. De conformidade coa lexislación vixente, o Convenio quedará automaticamente denunciado cun mes de antelación á data de finalización do mesmo, que é a expresada do 31 de decembro de 2025. Igualmente considerárase prorrogado ata a entrada en vigor do seguinte Convenio. A todos os traballadores/as respectaráselle como condición máis beneficiosa a cantidade que viñese percibindo, en canto fose superior á que resulte por aplicación do presente convenio.	Artigo 11º SALARIOS Acórdase un incremento salarial para 2023 do 3% 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. Cláusula de garantía salarial: a) Se ao 31 de decembro 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 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 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. O pago da nómina efectuarase, o último día laborable de cada mes.	Artigo 3º XORNADA DE TRABALLO Durante a vixencia deste Convenio a xornada laboral será de 40 horas semanais efectivas. Desde o 1 de xaneiro de 2023 a xornada laboral será de 1792 horas efectivas en cómputo anual para o ano 2023. Desde o 1 de xaneiro de 2024 a xornada laboral será de 1768 horas efectivas en cómputo anual para o ano 2024 e desde o 1 de xaneiro de 2025 será de 1760 horas efectivas en cómputo anual para o ano 2025. O tempo de descanso (bocadillo) durante a xornada considerárase tempo de traballo efectivo. O traballador/a deberá atoparse en disposición de iniciar a súa actividade no posto de traballo, coa súa correspondente indumentaria, ao toque de sirena ou outro sistema que se estableza. A 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 é facultade da dirección da empresa, de acordo coa representación dos traballadores/as, prevalecendo o criterio que supoña unha redución de custos, aumento de vendas, ou ben favoreza as necesidades conxunturais de produción. En caso de desacordo aplicaríase o disposto no Estatuto dos Traballadores. Co fin de atender a situacións de distribución irregular da carga de traballo, a empresa poderá distribuír irregularmente a xornada anual nun 10%, respectando a xornada máxima anual. A xornada laboral normal distribuirase de luns a venres. DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª As oficinas da empresa, atendendo á votación realizada, terán o seguinte horario: · Do 15 de xuño ao 15 de setembro, xornada continuada de 7:00 a 15:00 horas con 15' de descanso para o café. · Resto do ano: xornada partida de luns a xoves de 8:00 a 14:00 e de 15:00 a 17:15 horas (aqueles que desexen un descanso maior, poderán negociar coa empresa). Os venres de 8:00 a 15:00 horas. Con 15' de descanso para o café.
TRAINASA (Tratamiento Industrial de Aguas, SA) - Centro de traballo EDAR río Lagares Código 36003351012004	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 36, 20/02/2024) Artigo 3.- Ámbito temporal. Este convenio entrará en vigor na data da súa sinatura. Non obstante, os efectos económicos salariais terá vixencia desde o 1 de xaneiro de 2023 independentemente da data da súa publicación. A duración do presente convenio será de 3 anos, ata o 31 de decembro de 2025. Artigo 4.- Denuncia. Ambas as partes consideran automaticamente denunciado este convenio ao final da súa vixencia, 31 de decembro de 2025, 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, actualmente en vigor, e posteriormente na futura regulación que a este respecto se estableza no convenio colectivo que o substitúa, sen supoñer ningún coste económico adicional ao pactado no presente convenio colectivo.	Incremento salarial 2024 calculado: 3% Artigo 34.- Actualización económica táboas salariais. A táboa salarial do ano 2023 anexa terá carácter definitivo. As táboas dos seguintes anos de vixencia do convenio terán carácter provisional, actualizándose, se procede, segundo o seguinte procedemento: · Unha vez publicado o IPC estatal definitivo do ano 2023, se é superior á actualización de referencia da táboa publicada para ese ano, a táboa de 2024 actualizarase por un máximo do 1%, con efectos de 01 de xaneiro de 2024. A táboa resultante terá carácter de definitivo. · Unha vez publicado o IPC estatal definitivo do ano 2024, se é superior á actualización de referencia da táboa publicada para ese ano, a táboa de 2025 actualizarase por un máximo do 1%, con efectos de 01 de xaneiro de 2025. A táboa resultante terá carácter de definitivo. · Unha vez publicado o IPC estatal definitivo do ano 2025, se é superior á actualización de referencia da táboa publicada para ese ano, a táboa de 2026 actualizarase por un máximo do 1%, con efectos de 01 de xaneiro de 2026. A táboa resultante terá carácter de provisional mentres non se asine un novo convenio. Asemade, unha vez publicado o IPC estatal definitivo do ano 2025, se o IPC acumulado durante o período de vixencia do presente convenio (decembro 2022 a decembro 2025) é superior á actualización das táboas anexas durante a vixencia do convenio (incremento da táboa salarial provisional de 2026 despois de aplicar as actualizacións que se poidan derivar dos parágrafos anteriores, con respecto á táboa salarial definitiva de 2022), a retribución fixa da táboa salarial para o ano 2026 (táboa salarial provisional) actualizarase do seguinte modo: · Se a diferenza é menor o 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 16.- Xornada de traballo. A xornada de traballo será de 1728 horas durante o ano 2023 e de 1720 horas para o resto de anos de vixencia do presente convenio. A distribución será segundo os seguintes horarios (de luns a venres): · Xornada continua: de 07:00 horas a 15:00 horas Para o persoal accollido ao sistema de quendas (Área de Explotación), o horario ao longo do ano será o seguinte: · Quenda de mañá: de 06:00 horas a 14:00 horas · Quenda de serán: de 14:00 horas a 22:00 horas · Quenda de noite: de 22:00 horas a 06:00 horas Ao facer as quendas rotativas, teranse en conta os seguintes criterios: 1. Rotar a todos os traballadores/as que estean inmersos no mesmo. 2. Constitución dun calendario anual que estableza a xornada semanal e os descansos de cada traballador/a. 3. Procurar a igualdade de descansos para disfrute dos sábados, domingos e festivos. 4. O cuadrante anual de quendas confeccionado cos criterios establecidos, publicárase no taboleiro de anuncios da empresa na última quincena do ano anterior. 5. O dito cuadrante conterá o cómputo da xornada anual, días a traballar e descansos así como os compoñentes dos equipos e súa asignación ás quendas Quedan excluídos destes horarios, 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.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
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 anos 2023 e 2024 e as táboas salariais do ano 2023 no BOP nº 114, 14/06/2023 Acordo da Comisión Negociadora sobre actualización da Táboa salarial 2024 no BOP nº 99, 22/05/2024 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.	Na acta do Acordo da Comisión Negociadora sobre actualización da Táboa salarial 2024 publicada no BOP nº 99, 22/05/2024 indica: ...Despois de debater sobre o asunto, acordan trasladar ás táboas salariais do ano 2024 (para anos 21 e 22 a variación salarial é do 0 % e para o ano 23 o establecido no mesmo acordo 06/05/23) os incrementos acordados o 6 de maio do pasado 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 24, IPC real do ano 23: 3,1 % sobre táboas a 31/12/23 2.- Igualmente acórdase por unanimidade, delegar no Persoal habilitado do Consello Galego de Relacións Laborais, a potestade para realizar os trámites oportunos a través da Plataforma REGCON, co fin de presentar a Acta de acordo e táboas que se xuntan para o ano 24 ante a Autoridade Laboral para o seu rexistro, depósito e publicación oficial, se procede, de acordo co establecido no RD 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósitos de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo. En proba de conformidade asinan todos os asistentes a presente Acta e táboas que se xuntan no lugar e data ao principio indicados. ...	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 1816 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 RD 1561/95 do 21 de setembro.
TRATAMIENTO INDUSTRIAL DE AGUAS, SA (TRAINASA - VIGO) - Servizo de limpeza e conservación da rede de sumidoiros de Vigo Código 36002642011995	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOP nº 125, 27/06/2024) Artigo 3.- Ámbito temporal. O presente convenio colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2023 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 4.- 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. Artigo 5.- Lexislación subsidiaria. En todas as materias non reguladas no presente convenio colectivo, rexerase polo Estatuto dos Traballadores e polo 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, actualmente en vigor, e posteriormente na futura regulación que a este respecto se estableza no convenio colectivo que o substitúa, sen supoñer ningún custo económico adicional ao pactado no presente convenio colectivo.	Incremento salarial 2024 calculado: 4% Artigo 29.- Actualización económica táboas salariais. As retribucións salariais son as que se establecen nas táboas salariais anexas ao presente convenio colectivo. As correspondentes aos anos 2023 e 2024 terán carácter definitivo. A táboa salarial do ano 2025 terá o carácter de provisional, actualizándose, se procede, segundo o seguinte procedemento: · Unha vez publicado o IPC estatal definitivo do ano 2024, se é superior ao 3%, a táboa salarial de 2025 actualizarase pola diferenza cun máximo do 1%, con efectos 01 de xaneiro de 2025. A táboa resultante terá carácter de definitivo. · Unha vez publicado o IPC estatal definitivo do ano 2025, se é superior ao 3%, a táboa salarial de 2026 actualizarase pola diferenza cun máximo do 2%, con efectos 01 de xaneiro de 2026. A táboa resultante terá carácter de provisional en tanto non se asine un novo convenio.	Artigo 9.- Xornada de traballo. A xornada de traballo será de 37 horas e 30 minutos semanais, distribuídas segundo o seguinte horario: · Xornada de mañá: de 07:30 horas a 15:00 horas. · Xornada de tarde: de 15:00 horas a 22:30 horas. · Xornada de noite: de 22:30 horas a 06:00 horas. A xornada será de luns a venres excepto reténs e servizos de urxencia no saneamento público. Dentro do horario desfrutarase dunha pausa de quince minutos a cal se realizará simultaneamente por todo o equipo. A totalidade do cadro de persoal rotará por equipos semanalmente as tres xornadas establecidas, facéndose a igualdade posible na rotatividade por postos de traballo en cómputo anual. Establécense dúas pontes cuxo desfrute será ao 50% do cadro de persoal en catro datas fixadas pola empresa previa negociación cos traballadores/as. Os días de noiteboa (24 de decembro) e fin de ano (31 de decembro) considéranse a efectos do retén de garda e festivo traballado como festivo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
UTE LALÍN SOSTIBLE (GESECO, SA DE GESTIÓN DE SERVICIOS Y CONSERVACIÓN Y CONSTRUCCIONES TABOADA Y RAMOS SL) - Servizo de limpeza viaria e recollida de RSU do Concello de Lalín Código 36003952012004	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2026 (BOP nº 205, 21/10/2024) ARTIGO 2º.-VIXENCIA E DURACIÓN O presente convenio colectivo estenderá a súa duración, vixencia e eficacia, desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2026, con independencia da data de publicación no Boletín Oficial correspondente. A denuncia do convenio entenderase validamente efectuada por calquera das partes sempre que medie comunicación por escrito á outra parte antes do último mes de vixencia do convenio.	Incremento salarial 2024 calculado: 1% ARTIGO 32º.- INCREMENTO SALARIAL E CLÁUSULA DE REVISIÓN · 1 de xaneiro ao 31 de decembro de 2022: Aboaranse os salarios reflectidos no Anexo I. · 1 de xaneiro de 2023 ao 31 de decembro de 2023: Aboaranse os salarios reflectidos no Anexo I. · 1 de xaneiro de 2024 ao 31 de decembro de 2024: Aboaranse os salarios reflectidos no Anexo I. · 1 de xaneiro de 2025 ao 31 de decembro de 2025: Aboaranse os salarios reflectidos no Anexo I. · 1 de xaneiro de 2026 ao 31 de decembro de 2026: Aboaranse os salarios reflectidos no Anexo I. · Os atrasos salariais do ano 2024 aboaranse coa mensualidade de setembro ou outubro no caso de que non sexa tecnicamente posible. · As partes reuniranse no mes de xaneiro de 2027 para actualizar as táboas salariais no caso de que a suma total dos IPCs dos anos do 2024 -2026 fose maior que a suma das subidas salariais pactadas para a devandita vixencia. Esta actualización será aplicable desde o 1 de xaneiro do ano 2027 e en ningún caso supoñerá abono ningún de atrasos salariais. As retribucións do persoal que ostenta unhas condicións máis beneficiosas ás contempladas no presente convenio colectivo, isto é, o persoal subrogado do Concello de Lalín, non lles será de aplicación o establecido no presente Artigo. Os devanditos traballadores/as verán incrementadas as retribucións que veñen percibindo, desde o 1 de xullo de 2009, na porcentaxe de incremento fixado polo Goberno de España para os funcionarios/as do Estado.	ARTIGO 10º.-XORNADA LABORAL Para todos os anos de vixencia do presente Convenio, a xornada laboral será de 40 horas semanais de luns a domingo, cos descansos correspondentes, incluíndo 30 minutos de bocadillo como tempo efectivo de traballo. Os días 25 de decembro e 1 de xaneiro terán a consideración de festivos para os efectos do establecido no presente Convenio.
UTE ZONAS VERDES de VIGO (ACCIONA MANTEN) - Servizo público de conservación e reposición de zonas verdes do concello de Vigo Código 36004051012006	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2027 (BOP nº 206, 22/10/2024) Modificación do convenio <i>[corrección erro artigo 13 (Horas extraordinarias)]</i> no BOP nº 252, 30/12/2024 ARTIGO 2. VIXENCIA, DURACIÓN E PRORROGA Este Convenio terá unha duración de 4 anos, contados do 1 de xaneiro de 2024 ao 31 de decembro do ano 2027. Entrará en vigor o día da súa sinatura, se ben os seus efectos económicos pactados terán efecto retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2024 en todos os conceptos, salvo naqueles artigos ou parágrafos que determinen unha operativa ou vixencia diferentes. O presente convenio considerárase automaticamente denunciado unha vez rematada a vixencia, sen necesidade de aviso previo. Non obstante, entenderase prorrogado, se no transcorrer dos tres meses posteriores a súa vixencia non se negociase un novo convenio o texto do convenio queda prorrogado.	ARTIGO 23. SALARIO Os incrementos do convenio para os anos de vixencia do mesmo serán os seguintes: · Ano 2024- subida do 1,4% · Ano 2025- subida do 1,6% · Ano 2026- subida do 3 % · Ano 2027- subida do 3 % Queda tamén recollido o acordo de incrementar un punto máis desde xaneiro de 2026, levado a táboas, cando a suma das subidas do IPC dos dous anos anteriores, supere o 3%. Mesma fórmula, para o período 2026-2027, de xeito, que se a suma dos IPCs dos dous anos, vai por riba do 3%, en xaneiro de 2028 se incrementa en táboas un 1%. O aboamento dos salarios deberá efectuarse antes do día último día hábil do mes. A empresa virá obrigada, a petición da persoa traballadora, a conceder un anticipo polo importe do salario mensual devindicado.	ARTIGO 11. XORNADA DE TRABALLO. A xornada semanal será 35 horas, de luns a venres de forma intensiva pola mañá. En caso de facer servizos noutras quendas, en sábados, festivos e domingos, faranse contratación para iso. A Empresa poderá contratar de forma específica para as tarefas de sábados, domingos e festivos, e para cubrir as necesidades particulares do servizo, ou destinar aos mesmos, persoal disposto voluntariamente. Consideraranse como días non laborables todos os sábados, domingos e festivos do ano, asemade o 24 e o 31 de decembro e 5 de xaneiro, para todo o persoal indefinido. Se algún destes días coincide en sábado ou domingo, se pasarán ao día laborable inmediatamente anterior. O tempo de traballo efectivo computarase de modo que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, o persoa traballadora se atope no seu posto de traballo e dedicado ao mesmo. Nos parques e grandes extensións de terreo nos que o inicio da actividade no posto de traballo implique un longo tempo de desprazamento desde a caseta ou vestiario ate o posto de traballo, a xornada comezará a computarse cando a persoa traballadora, debidamente equipada de roupa e útil de traballo, inicie a saída do lugar anteriormente citado para se dirixir ao lugar no que realizará o seu traballo, e rematará cando o persoa traballadora debidamente equipada de roupa e útiles de traballo, entre na caseta ou vestiario. As persoas traballadoras desfrutarán dentro da súa xornada, dun descanso de 20 minutos por xornada completa traballada, que se considerará como tempo efectivamente traballado. O calendario laboral será sometido á valoración do comité de empresa con 15 días de antelación ao 22 de decembro de cada ano, data trala cal, terán de ser publicados no taboleiro de anuncios para coñecemento das persoas traballadoras, debendo ser exposto en lugar visible en todos os centros de traballo. O calendario laboral farase en negociación e acordo coa RLPT, no mes de decembro, unha vez publicado o calendario laboral oficial (BOE). Equiparando o disfrute dos días festivos entre as persoas traballadoras na quenda de luns a venres, coas persoas que están en quenda rotatoria. E asumindo o movemento nas quendas destas últimas se fose necesario para que se dea a equiparación buscada. A xornada máxima diaria non poderá superar as 9 horas de traballo efectivo. Entre o remate dunha xornada e o comezo da seguinte, mediarán, como mínima doce horas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
VEOLIA SERVICIOS NORTE, SAU - Centro de traballo do Hospital do Meixoeiro [Actividades de servizos integrais a edificios e instalacións] Código 36105251012019	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2027 (BOP nº 33, 15/02/2024) ARTIGO 2.- ÁMBITO TEMPORAL A vixencia deste convenio terá unha duración de cinco anos, do 1 de xaneiro de 2023 ao 31 de decembro de 2027. A efectos económicos o convenio terá retroactividade a 1 de xaneiro do 2023. Entenderase prorrogado por anos naturais mentres non medie denuncia dalgunha das partes con tres meses de antelación". A denuncia deberá realizarse mediante comunicación fidedigna da representación que a promova a outra parte. ARTIGO 13.- LEXISLACIÓN SUBSIDIARIA As condicións pactadas no articulado do presente Convenio forman un conxunto unitario e indivisible e a efectos da súa aplicación serán consideradas globalmente. Con carácter xeral en todo aquilo non previsto no presente convenio colectivo, estarase ao disposto no Convenio Colectivo de empresas do Metal sen Convenio propio da provincia de Pontevedra e especialmente no que se refire á aplicación da figura xurídica da subrogación, tanto no referido á incorporación dos traballadores/as á empresa, como no referido á súa saída da mesma. Con carácter particular, no non previsto no presente convenio colectivo naquelas cuestións referidas a retribucións, xornada e clasificación profesional, serán supletorias as condicións aplicables ao persoal do SERGAS.	ARTIGO 12.- SALARIOS Os traballadores/as comprendidos no presente Convenio percibirán as mesmas retribucións que poidan corresponder ao persoal propio do Sergas con idéntica categoría laboral, segundo os cadros retributivos do dito Organismo. DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA En todos os conceptos e melloras salariais non recollidos neste Convenio Colectivo estarase equiparado co persoal do Sergas. <i>O Real Decreto-lei 4/2024, do 26 de xuño, indica no Capítulo II. Medidas de carácter retributivo do persoal ao servizo do sector público:</i> <i>Artigo 6. Incremento retributivo do persoal ao servizo do sector público para o ano 2024.</i> <i>1. No ano 2024, as retribucións do persoal ao servizo do sector público poderán experimentar un incremento global máximo do 2 por cento respecto ás vixentes ao 31 de decembro de 2023, incluídos nestas últimas os incrementos derivados do previsto no artigo 19.Dous.2 da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, en termos de homoxeneidade para os dous períodos da comparación, tanto polo que respecta a efectivos de persoal como á antigüidade do mesmo. Este incremento retributivo terá efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2024.</i> <i>2. Así mesmo, con efectos do 1 de xaneiro de 2024, aplicárase, no seu caso, un incremento retributivo adicional e consolidable do 0,5 por cento, respecto ás retribucións vixentes ao 31 de decembro de 2023, se a suma da variación do IPCA dos anos 2022, 2023 e 2024 superase o incremento retributivo fixo acumulado de 2022, 2023 e 2024.</i> <i>Para estes efectos, unha vez publicados polo Instituto Nacional de Estadística (INE) os datos do IPCA do ano 2024, aprobarase a aplicación deste incremento mediante Acordo do Consello de Ministros, que se publicará no BOE.</i> <i>3. Os gastos de acción social non poderán incrementarse, en termos globais, respecto aos de 2023.</i> <i>4. No sector público poderanse realizar achegas a plans de pensións de emprego ou contratos de seguro colectivos sempre que non se supere o incremento global fixado neste apartado.</i> <i>5. A masa salarial do persoal laboral poderá incrementarse na porcentaxe máxima prevista nos apartados 1 a 4 deste artigo, en termos de homoxeneidade para os dous períodos obxecto de comparación.</i> <i>6. Sen prexuízo do disposto nos apartados 1 a 4 deste artigo, os gastos de acción social e a produtividade ou retribución variable do persoal laboral determinaranse en termos de homoxeneidade respecto ao número de efectivos.</i> <i>7. Con efectos do 1 de xaneiro de 2024, as cantidades previstas no artigo 14, Capítulos I e II do Título III, artigos 31, 32.Un e Disposicións adicionais vixésima sexta, vixésima sétima e vixésima novena.Dous da Lei 31/2022, do 23 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2023, incrementaranse nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo.</i> <i>Pola súa banda, as cantidades previstas no artigo 13 e os anexos IV e V da citada Lei 31/2022, do 23 de decembro, actualizadas conforme á disposición adicional terceira da Real Decreto-lei 8/2023, do 27 de decembro, incrementaranse con efectos do 1 de xaneiro de 2024, nos termos establecidos nos apartados 1 a 4 deste artigo. As ditas contías incrementaranse coa parte da cota do Mecanismo de Equidade Interxeracional correspondente ao empregador aplicándose o previsto no artigo 127 bis e a disposición transitoria cuadraxésima terceira do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real Decreto Lexislativo 8/2015, do 30 de outubro.</i> <i>8. Este artigo ten carácter básico salvo o apartado 8 e dítase ao amparo dos artigos 149.1.13.ª e 156.1 da Constitución Española.</i>	Xornada anual indicada na folia estatística: 1645h ARTIGO 3.- XORNADA DE TRABALLO A xornada laboral será a mesma que realiza o persoal do Sergas, tanto en cómputo diúrno como nocturno. As quendas de traballo repartíranse en xornadas de 7 horas de mañá, 7 no serán e 10 de noite. ARTIGO 4.- DESCANSOS O persoal desfrutará de 30 minutos de descanso, computado como tempo efectivo traballo que será de 10 a 11 na quenda da maná, de 18 a 19 na quenda do serán e de 2 a 3 na quenda da noite. ARTIGO 5.- XORNADA NOCTURNA Fíxase un plus de nocturnidade en valor hora e tempo, idéntico ao establecido no cadro retributivo do Sergas. ARTIGO 6.- XORNADA EN DOMINGOS E FESTIVOS Os traballadores/as que realicen xornada laboral en domingo ou festivo cobrarán o mesmo que o persoal do Sergas e desfrutarán das mesmas vantaxes e festivos que por tal traballo ou concepto puideran corresponderlles. O día 24 e 31 de decembro terán os pluses de festivos simples e o 25 de decembro e o 1 de xaneiro como festivos dobres a efectos retributivos como no Sergas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ZENIT LOGISTICS, SA Código 36105501012024	Convenio colectivo	CONVENIO 02/12/2024 - 31/12/2028 (BOP nº 234, 02/12/2024) Artigo 2.- VIXENCIA E PRORROGA O presente convenio colectivo entrará en vigor no momento da súa publicación no Diario Oficial de Galicia, finalizando a súa vixencia o día 31 de decembro de 2028. A denuncia do presente convenio colectivo, unha vez transcorrida a vixencia do mesmo, efectuada por calquera das partes lexitimadas para iso de conformidade coa lexislación ordinaria, deberá realizarse por escrito e conterá os preceptos que se pretendan revisar, así como o alcance da revisión. Da denuncia efectuada conforme ao parágrafo anterior, darase traslado a cada unha das partes lexitimadas para negociar, antes do último trimestre de vixencia do convenio colectivo. En caso contrario, prorrogarase este de forma automática. A prórroga será anual.	Artigo 25. SALARIO BASE OU RETRIBUCIÓN BÁSICA. É a retribución fixada correspondente a unha actividade normal. Os seus importes enuméranse por niveis na táboa que se xunta. Aboarase en catorce pagas, salvo pacto individual en contrario. Na Táboa salarial para o CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA « ZENIT LOGISTICS, SA » 2024-2028 PARA A PROVINCIA DE PONTEVEDRA indica: Todos os conceptos económicos serán actualizados, e aboaranse desde o primeiro mes do ano, cun incremento salarial segundo segue, e tomando como base as táboas salariais do 2024: 2025, nun 1,5%. 2026, nun 1,5%. 2027, nun 1,5%. 2028, nun 1,5%	Artigo 17. XORNADA ANUAL. Establécese unha xornada anual de 1826 horas de prestación efectiva de traballo e de distribución irregular ao longo do ano. O 10% da xornada poderá distribuírse de maneira irregular ao longo do ano, dando un preaviso de 5 días. En caso de forza maior, como paradas de produción do cliente, retraso transporte, etc. o preaviso reducirase ao da data na que se teña coñecemento da circunstancia que provoque a causa de parada de produción. En atención ás especiais circunstancias do servizo a realizar a xornada de traballo distribuirase de luns a domingo, incluídos os festivos, e mesmo os intersemanais, cos descansos legalmente establecidos. Considerarase tempo de traballo o que medie entre o inicio da xornada, enténdendose por tal o momento en que o persoa traballadora, atopándose no seu posto de traballo, atópase vestido con roupa de traballo e en disposición de iniciar as súas tarefas; e o seu final, enténdendose por tal, o instante en que a persoa traballadora deixa os seus labores a pé de posto de traballo, non considerándose como tempo de traballo efectivo o tempo de cambio de roupa de traballo ou de aseo dentro da xornada laboral. En xornadas completas continuas de 8 horas, ou de 6 horas continuas en xornadas partidas, terase dereito a un descanso para bocadillo de 15 minutos que se considerarán de traballo efectivo. Ao amparo do artigo 34.3 do EETT, a Dirección da empresa, por necesidades organizativas, poderá establecer, sempre que haxa acordo individual coa persoa traballadora afectada, xornadas diarias ordinarias de máis de 9 horas, respectando os descansos mínimos contemplados na lei. Bolsa de horas: Como consecuencia do exceso ou defecto que se puidese producir entre as horas realizadas e as reflectidas como xornada establecida no contrato de traballo, artículase un mecanismo denominado Bolsa de Horas (Bolsa, en diante), que comprenderá a todas as persoas traballadoras afectadas polo presente convenio, independentemente da natureza do contrato de traballo. A Bolsa poderá ter saldos positivos ou negativos. O saldo positivo consiste na existencia de tempo de traballo devindicado en favor da persoa traballadora, e o saldo negativo consiste na existencia de tempo de traballo devindicado en favor da empresa, operándose de modo automático a compensación dun e outro. A Bolsa ten vocación de aplicación xeral. Con todo faise preciso levar un contador individual por cada traballador/a. A regularización da bolsa de horas efectuarase anualmente, entre o 1 de xaneiro e o 30 de decembro de cada ano. A empresa poderá solicitar a recuperación de horas en distinto día da súa xornada habitual, ou fóra do horario e quenda habitual do traballador/a Suspenderase o prazo de regularización dun ano para aquela persoa traballadora que vexa suspendido o contrato de traballo por calquera motivo, como excedencia forzosa, incapacidade temporal etc. Reanudándose o cómputo anual no que queda pendente de tempo para recuperar ou compensar as horas dese ano. No caso de que neste prazo non se recuperasen pola persoa traballadora, tendo a empresa ofrecido en dúas ou máis ocasións a súa recuperación. Estará facultada a empresa para descontar as horas non recuperadas da seguinte nómina do traballador/a, no momento no que se negue á segunda recuperación. Xeraranse horas/días a favor da persoa traballadora cando a título individual se realice unha xornada de traballo superior á que se teña establecida como xornada anual. Igualmente se consumen horas/días se se realiza unha xornada ordinaria de traballo inferior á que se teña establecida como xornada anual. Nas situacións de Incapacidade Temporal, maternidade/paternidade, risco de embarazo e lactación, a falta de presenza da persoa traballadora non implicará nin xeración, nin consumo de horas de Bolsa. Para os efectos de xeración ou consumo de horas da Bolsa, o tempo investido en licenzas e permisos retribuídos consideraranse parte integrante da xornada anual realizada a título individual. Tendo en conta que a distinta localización dos períodos de vacacións pode derivar en diferenzas con respecto ao cumprimento da xornada individual convida, as ditas variacións saldaranse con cargo á Bolsa. As horas correspondentes á Bolsa aboaranse ou detraeranse ao valor da hora extra vixente en cada momento. En caso de finalización ou rescisión do contrato de traballo, as horas que constituían a Bolsa de cada persoa traballadora serán saldadas, en sentido positivo ou negativo, na regulamentaria liquidación.

COMUNIDADE AUTÓNOMA - EMPRESA. CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																								
CORPORACIÓN VOZ DE GALICIA, SLU Código 82000622012001	Convenio colectivo	CONVENIO 01/07/2022 - 31/12/2024 (DOG nº 139, 18/07/2024) Artigo 4. Ámbito temporal Este convenio páctase por unha duración de 30 meses e entra en vigor o 1 de xullo de 2022, con independencia da data da súa publicación, e finaliza a súa vixencia o 31 de decembro de 2024. O convenio poderá ser denunciado por calquera das partes cunha antelación de, polo menos, dous meses desde a data de finalización da súa vixencia. En caso de non ser denunciado en tempo e forma, entenderase prorrogado por anualidades ata a conclusión da negociación dun novo convenio. Unha vez producida a denuncia, manterá a súa vixencia o contido íntegro do vixente convenio ata a sinatura dun novo.	Incremento salarial 2024 indicado na folla estatística: 2% Artigo 21. 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, se é o caso, complementos salariais. O salario base de grupo remunera tanto a xornada como os períodos de descanso nos termos en que estes se encontren establecidos neste convenio colectivo. Os salarios dos distintos grupos establecidos neste convenio para cada período de vixencia do convenio son os seguintes: <table><tr><td></td><td>1.7.2022-31.12.2022</td><td>1.1.2023-31.12.2023</td><td>1.1.2024-31.12.2024</td></tr><tr><td>Grupo 5</td><td>32.546,24</td><td>32.953,07</td><td>33.282,60</td></tr><tr><td>Grupo 4</td><td>26.952,36</td><td>27.491,41</td><td>27.903,78</td></tr><tr><td>Grupo 3</td><td>21.056,37</td><td>21.582,78</td><td>22.014,44</td></tr><tr><td>Grupo 2</td><td>17.461,38</td><td>17.897,91</td><td>18.345,36</td></tr><tr><td>Grupo 1</td><td>16.205,15</td><td>16.691,30</td><td>17.192,04</td></tr></table>		1.7.2022-31.12.2022	1.1.2023-31.12.2023	1.1.2024-31.12.2024	Grupo 5	32.546,24	32.953,07	33.282,60	Grupo 4	26.952,36	27.491,41	27.903,78	Grupo 3	21.056,37	21.582,78	22.014,44	Grupo 2	17.461,38	17.897,91	18.345,36	Grupo 1	16.205,15	16.691,30	17.192,04	Artigo 16. Xornada laboral A xornada laboral prestarase de luns a domingo cos descansos que sinala a lei. A súa duración será de 38 horas semanais desde o 16 de setembro ao 15 de xuño (xornada de inverno) e de 35 horas semanais desde o 16 de xuño ata o 15 de setembro (xornada de verán). A concreción horaria para cada tipo de xornada será a seguinte: 1. Xornada partida. Mantense para o persoal en xornada partida o beneficio de realizar xornada continuada durante 3 meses do 16 de xuño ao 15 de setembro. O persoal adscrito a esta modalidade de xornada prestará os seus servizos de acordo coa seguinte desagregación: Xornada de inverno: Abrangue o período comprendido entre o 8 de xaneiro e o 15 de xuño, e entre o 16 de setembro e o 20 de decembro, ambos incluídos. A distribución da xornada durante este período será a seguinte: - Tres días á semana en xornada partida e en horario das 9.00 ás 18.00 horas. Establécese unha pausa de ata unha hora libre para comida entre as 14.00 e as 16.00 horas, que non se computará como tempo de traballo efectivo. Quien non esgote os 60 minutos establecidos durante a parada de comida poderá utilizar a diferenza resultante para compensar os descansos e pausas realizadas entre xornada. Como medida de conciliación da vida familiar e laboral, as persoas que soliciten unha redución de xornada por garda legal en 5 horas semanais poderán intercambiar, flexibilizar a media hora de entrada e saída e a hora de comida, e realizar a súa prestación de servizos en xornada continuada das 9.00 ás 16.00 horas, sen computar no devandito tramo horario o tempo de pausa para comida. - Dous días á semana en horario continuado das 8.00 ás 15.00 horas. Un deles será necesariamente os venres e o outro determinarase en función das necesidades de cada departamento. Considéranse tempo traballado as pausas de descanso que en cómputo global diario non superen os 10 minutos. Os excesos no tempo de descanso superior a 10 minutos terán que ser recuperados. Xornada de verán: Entre o 16 de xuño e o 15 de setembro, ambos incluídos, a xornada realizarase en horario continuado das 8.00 ás 15.00 horas, de luns a venres. Consideraranse tempo traballado as pausas de descanso que non superen os 10 minutos en cómputo diario. Os excesos no tempo de descanso superiores a eses 10 minutos terán que ser recuperados. Xornada de Nadal: Entre o 21 de decembro e o 7 de xaneiro, ambos incluídos, a xornada realizarase de luns a venres, en horario das 8.00 ás 15.00 horas. Serán de aplicación as mesmas consideracións referidas a tempo de traballo e a pausas de descanso que as establecidas para a xornada de verán. Establécese a posibilidade de flexibilizar en 30 minutos a hora de entrada e saída ao traballo, como medida de conciliación laboral e familiar. 2. Quendas. Para o persoal adscrito ao réxime de traballo por quendas, a xornada poderá prestarse de luns a domingo, garantíndose un descanso de 8 días cada 4 semanas e un número de horas efectivas de traballo en equivalencia ás que resulten para o persoal en xornada partida, e todo iso de acordo coas disposicións legais vixentes. Para realizar a concreción horaria deste réxime de traballo observaranse as necesidades de atención do servizo a que estea adscrito o persoal. 3. Xornada de traballo de catro días. Durante a vixencia do convenio, as partes acordan valorar a posibilidade de realizar xornadas de traballo de catro días, partindo das seguintes premisas: - Que o posto de traballo e as necesidades do servizo o permitan. - Non se poderán modificar nin ampliar as xornadas de prestación efectiva de servizos. - Aplicar unha redución salarial equivalente á minoración de xornada realizada. - Non se poderá facer efectivo este beneficio na xornada precedente ou posterior ao descanso semanal. En calquera dos supostos a xornada anual de traballo non poderá exceder as 1691 horas. Se se producen excesos sobre a xornada anual establecida (1691 horas/ano) por coincidiren en sábado ou en domingo os días sinalados como inhábiles, compensaranse co tempo de descanso correspondente. En 2022, independentemente do resultado do devandito cálculo, concederase 1 día adicional de descanso.
	1.7.2022-31.12.2022	1.1.2023-31.12.2023	1.1.2024-31.12.2024																									
Grupo 5	32.546,24	32.953,07	33.282,60																									
Grupo 4	26.952,36	27.491,41	27.903,78																									
Grupo 3	21.056,37	21.582,78	22.014,44																									
Grupo 2	17.461,38	17.897,91	18.345,36																									
Grupo 1	16.205,15	16.691,30	17.192,04																									

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																																	
Financiera Maderera, SA (Finsa) - Persoal das fábricas de taboleiro en Galicia [centros de traballo de Santiago de Compostela e Padrón (A Coruña), Rábade (Lugo) e San Cibrao das Viñas (Ourense)] Código 82000913012007	Convenio colectivo	ACORDO DE CONVENIO con vixencia desde a súa aprobación ata 31/12/2027 (O Acordo sobre clasificación profesional manterá a vixencia ata o ano 2032) publicado no DOG nº 195, 09/10/2024	No Acordo Segundo. Incrementos económicos 2023-2024 indica: ...2. Incremento salarial ano 2024: a) Incremento consolidable: Ambas as partes acordan un incremento salarial do IPC+1 % sobre os conceptos salariais do convenio do ano 2023 unha vez aplicado o incremento salarial do número anterior, coa excepción da antigüidade consolidada e dos complementos de locomoción. Ambas as partes acordan aplicar un incremento do 4,5 % tomando como base unha porcentaxe de incremento de IPC interanual previsto do 3,5 % para este ano 2024, con efectos desde o pasado 1 de xaneiro e xerando os correspondentes atrasos. O incremento do importe lineal do complemento de locomoción levarase, como en anos anteriores, á achega ao Plan de xubilación, segundo o disposto no artigo 76 do convenio. b) Retribución variable non consolidable: A empresa aborará unha retribución non consolidable do 3,5 %, que se calculará sobre o valor anual dos conceptos salariais fixos de cada persoa traballadora do ano 2024, nos termos regulados no Acordo económico Finsa de 2018-2019 (DOG do 23 de xaneiro de 2019) e aboasease xunto coa nómina de setembro de 2024. Acórdase que a porcentaxe da retribución variable se axustará para valores superiores ao 2,50 de IP, a razón dun 0,05% de incremento por cada punto adicional de IP sobre o 2,50, de acordo coa táboa de progresión do modelo económico. c) Cláusula de regularización do IPC ano 2024: Acórdase unha cláusula de regularización do IPC aplicable sobre o incremento consolidable pactado, que operará do seguinte xeito: · Se o IPC do ano 2024 resulta superior ao 3,5 %, regularizaranse as táboas e os conceptos salariais na porcentaxe que exceda o 3,5 % con efectos do 1 de xaneiro de 2024, xerando os correspondentes atrasos. · Se o IPC real do ano 2024 resulta inferior ao 3,5 %, a diferenza considerase como porcentaxe á conta do incremento consolidable aplicable en anos sucesivos polo modelo. (Diferenza de 3,5 % - IPC real = % Incremento á conta)	No ANEXO IX do Acordo de convenio indican: Do mesmo modo, incorpórase o Acordo parcial de convenio sobre organización do traballo e redución da xornada, do 16 de abril de 2024, que vén sendo de aplicación desde a súa entrada en vigor, como parte integrante deste acordo de convenio colectivo Acta de acordo da Comisión Negociadora de Finsa Galicia sobre organización do traballo Antecedentes: Ambas as partes conveñen na necesidade de abordar de forma prioritaria a negociación dun novo marco da organización do traballo e de regulación da xornada laboral, coa finalidade de mellorar a conciliación da vida persoal e profesional das persoas, que é obxecto deste acordo específico e que permite a súa aplicación de maneira inmediata na elaboración dos calendarios laborais do ano 2024 das fábricas, e que se levará a efecto conforme os seguintes: ACORDOS: Primeiro. Ámbito de aplicación e vixencia Este acordo sobre o novo marco laboral de regulación dos sistemas de traballo e de redución da xornada laboral das fábricas de taboleiro en Galicia entrará en vigor a partir da data da súa aprobación e estenderá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2027. Ambas as partes asumen o compromiso de impulsar a elaboración e a aprobación dos calendarios de traballo definitivos do ano 2024, aplicando o novo marco regulatorio que se pacta, antes de finalizar o mes de abril. Segundo. Marco de actuación sobre organización do traballo Ambas as partes conveñen nunha revisión dos sistemas de traballo actualmente implantados na empresa, regulando novos sistemas de rotación e de vacacións, que promovan a mellora da conciliación das persoas e faciliten unha resposta adecuada ás necesidades produtivas e de servizo da empresa, establecendo os obxectivos seguintes: · Eliminación da rotación de catro quendas continuado no período estival - desde a 2ª semana de xuño á 3ª semana de setembro - dos sistemas de cinco quendas que permita mellorar a conciliación da vida persoal, e manter un ciclo de rotación mínimo de 6-3 ou de 7-3 durante o verán. · Eliminación da modalidade de catro quendas como sistema de traballo continuo e incorporación ao convenio colectivo do actual sistema de catro quendas descontinuo. · Mellora dos períodos de vacacións estivais para unha maior coincidencia coas vacacións escolares e a conciliación familiar, establecendo un período estival de vacacións que se iniciará non antes do 20 de xuño de cada ano e se estenderá ata completar 84 días, salvo a modalidade de seis quendas, que terá o seu réxime específico. · Mantemento dos 21 días naturais de vacacións en período estival para os sistemas de traballo continuos, coas modalidades de desfrute que se desenvolven nos acordos seguintes para cada réxime de traballo. · Flexibilidade no deseño e aprobación dos calendarios, que permitan unha resposta adecuada ás necesidades de cada negocio e área de actividade dentro do marco acordado. Terceiro. Redución da xornada laboral anual 1. Ambas as partes acordan unha redución de 32 horas de xornada laboral co obxectivo de acadar as 1712 horas de traballo efectivo no ano 2025 - que equivalen ás 37,5 horas de xornada semanal de media - mediante a redución de 16 horas anuais no ano 2024 (1728 horas anuais) e a redución de 16 horas anuais de traballo efectivo no ano 2025. A xornada computarase en termos anuais e continuará distribuíndose de acordo cos sistemas e cos ciclos de traballo pactados. 2. Adicionalmente, se durante a vixencia do convenio se aproba normativamente a aplicación da redución legal da duración máxima da xornada ordinaria a 37,5 horas semanais, acórdase a aplicación dunha redución adicional da xornada anual de traballo de 8 horas no ano 2026 e unha redución de 16 horas no ano 2027.																																	
		Décimo oitavo. Novo texto articulado do convenio Ambas as partes acordan proceder á redacción dun novo texto articulado do convenio colectivo co fin de adaptar as súas disposicións aos cambios normativos e incorporar as materias que foron obxecto de distintos acordos parciais do convenio durante a súa negociación e o desenvolvemento dalgunhas das materias deste acordo, que establece o contido básico dos acordos alcanzados na Mesa Negociadora. Mentres non se procede á aprobación do texto articulado, serán aplicables as disposicións contidas neste acordo e, no que non estea regulado expresamente, manterase vixente o convenio colectivo publicado no DOG do 15 de xaneiro de 2007, coas modificacións incorporadas en acordos parciais do convenio (DOG do 30 de marzo de 2017) e posteriores que regulan os acordos colectivos acadados entre as partes. Artigo 2º.-Vixencia e duración. (texto inicial convenio publicado no DOG do 15 de xaneiro de 2007) O presente convenio terá unha duración de cinco anos. Entrará en vigor na data da sinatura e rematará a súa vixencia o 31 de decembro de 2009. En canto aos seus aspectos salariais, retrotráense os seus efectos ao 1-1-2005, para o persoal que nesta data estivese de alta na empresa. A denuncia para a rescisión do convenio deberá realizarse cunha antelación mínima dun mes á súa data de finalización ou de calquera das súas prórrogas, contándose este prazo desde a data de entrada da correspondente denuncia no rexistro da Dirección Xeral da Consellería de Traballo. ***** Acordo económico 2022 - 2023 publicado no DOG nº 65, 03/04/2023 Acordo parcial 2017 - 2019 publicado no DOG nº 16, 23/01/2019 (Vixencia desde a sinatura ata 31/12/2019 excepto en materia salarial, que terá efectos retroactivos ao 01/01/2017) Acta da comisión negociadora (acordo parcial - modificación do convenio) con vixencia 2017 excepto en materia salarial, que terá efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2014 publicada no DOG nº 63, 30/03/2017 Táboas salariais 2017 publicadas no DOG nº 103, 01/06/2017 CONVENIO 2005 - 2009 publicado no DOG nº 10, 15/01/2007 Outras publicacións do convenio 2005 - 2007: Prórroga 2011 no DOG nº 129, 06/07/2011 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 Prórroga 2010 no DOG nº 80, 29/04/2010 Cláusula de revisión salarial 2010 no DOG nº 150, 05/08/2011 Prórroga da ultraactividade ata 31/01/2015 no DOG nº 28, 11/02/2015 Prórroga da ultraactividade ata 31/12/2014 no DOG nº 102, 30/05/2014 Prórroga da ultraactividade ata 31/03/2014 no DOG nº 18, 28/01/2014 Acordo Comisión Negociadora da Mesa de Seguranza e Saúde publicado no DOG nº 141, 22/07/2008 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 no DOG nº 70, 14/04/2009	<table><tr><th></th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th><th>2026</th><th>2027</th></tr><tr><td>Horas semanais prom.</td><td>38,19</td><td>37,8</td><td>37,5</td><td>37,32</td><td>36,97</td></tr><tr><td>Horas anuais</td><td>1.744</td><td>1.728</td><td>1.712</td><td>1.704</td><td>1.688</td></tr><tr><td>Horas redución</td><td>-</td><td>16</td><td>16</td><td>8 (*)</td><td>16 (*)</td></tr><tr><td>% Redución xornada</td><td>-</td><td>0,92%</td><td>0,92%</td><td>0,46%</td><td>0,93%</td></tr><tr><td>Días máx. traballo a quendas</td><td>213</td><td>211</td><td>209</td><td>208</td><td>206</td></tr></table> (*) As horas de redución adicional sobre as 1712 horas pactadas para o ano 2025 está condicionada á aplicación efectiva da redución legal da xornada ordinaria máxima semanal a 37,5 horas de media en cómputo anual regulada no artigo 34.1 do Estatuto dos traballadores durante a vixencia do convenio.		2023	2024	2025	2026	2027	Horas semanais prom.	38,19	37,8	37,5	37,32	36,97	Horas anuais	1.744	1.728	1.712	1.704	1.688	Horas redución	-	16	16	8 (*)	16 (*)	% Redución xornada	-	0,92%	0,92%	0,46%	0,93%	Días máx. traballo a quendas	213	211	209
	2023	2024	2025	2026	2027																																
Horas semanais prom.	38,19	37,8	37,5	37,32	36,97																																
Horas anuais	1.744	1.728	1.712	1.704	1.688																																
Horas redución	-	16	16	8 (*)	16 (*)																																
% Redución xornada	-	0,92%	0,92%	0,46%	0,93%																																
Días máx. traballo a quendas	213	211	209	208	206																																

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 Acordo da Comisión Negociadora e Táboas salariais 2024 no DOG nº 165, 28/08/2024 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.	No Acordo da Comisión negociadora e Táboas 2024 publicado no DOG nº 165, 28/08/2024 indica: As RLPT dos centros da Fundación Monte do Gozo e a empresa Acordan o seguinte: 1. Aceptar a proposta da empresa para o complemento de nocturnidade. Isto significa que o complemento se lles aboará a aquelas persoas traballadoras que presten servizos en horario das 10 da noite ás 6 da mañá (salvo que xa estean contratadas expresamente para ese traballo nocturno, polo que xa vai incluído no seu salario) e que se lles aboará polas horas efectivamente traballadas nunha porcentaxe do 25 % do salario ou en descanso (á elección do traballador ou traballadora). Para as horas de dispoñibilidade págaselles complemento segundo o anexo do convenio (50 euros fixos mensuais). 2. Aceptar a proposta da empresa que establece, polo complemento de nocturnidade, unha compensación de 30 minutos de traballo para as persoas que realicen un horario das 15.00 ás 23.00 horas, que se fará efectivo das 22.30 ás 23.00 horas. 3. A aceptación do punto anterior implica un axuste no horario dos monitores do centro de Vigo, que se levará a cabo o antes posible polos procedementos legais existentes. Como consecuencia do acordado, as táboas salariais quedan como segue: Táboas salariais de 2024 (con efectos desde o 1.1.2024) ... No Artigo 29. Estrutura retributiva indican: A estrutura retributiva deste convenio está constituída por: a) Salario base. b) Pagas extraordinarias. c) Complementos retributivos. Todas as retribucións recollidas no presente capítulo teñen carácter de compensación bruta anual. Todas as retribucións, para os traballadores ou traballadoras con xornada inferior á xornada completa, serán proporcionais ás fixadas para un traballador ou traballadora de igual grupo profesional que preste servizos a tempo completo. Considerarase salario a totalidade das percepcións económicas dos traballadores/as, 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 xa os períodos de descanso computables como de traballo. Por tanto, os conceptos salariais establecidos no presente convenio colectivo serán os seguintes: a) Salario base. É a parte da retribución garantida ao traballador ou traballadora atendendo exclusivamente a unha unidade de tempo, de xeito que engloba a contraprestación económica polos servizos prestados polos traballadores e traballadoras durante a súa xornada de traballo con independencia dos complementos que, se é o caso, correspondan por desempeñar un posto de traballo específico. Percibirase en 14 pagas (12 mensualidades e 2 pagas extras), segundo o estipulado para cada grupo profesional na táboa salarial bruta anual que se inclúe no anexo. b) As dúas pagas extraordinarias ao ano serán de devindicación semestral, que se aboará nos meses de xullo e decembro proporcionalmente ao tempo traballado. A contía das devanditas pagas incluírá exclusivamente o salario base e os complementos persoais que puidese percibir o traballador/a. Con todo, mediante acordo coa representación legal dos traballadores/as, poderase pactar o aboamento en doce pagas. Establécese unha paga extraordinaria que se fará efectiva, unicamente, nos exercicios en que a fundación xere un excedente contable. Aplicarase un 65 % dese excedente (incluíndo o salario bruto e a Seguridade Social a cargo da empresa), ata o máximo dunha mensualidade, e devindicarase no mes de xuño do exercicio posterior, baixo a denominación de gratificación excepcional. c) Ao cumprirse un ano de vixencia deste convenio, incrementaranse os salarios das táboas salariais conforme o IPC oficial, agás que a situación financeira da fundación permita unha mellora máis significativa. d) Complementos salariais. ...	Artigo 20. Xornada de traballo Establécese un cómputo anual máximo de tempo de traballo efectivo de 1750 horas, con regulación da distribución irregular da xornada co obxecto de que se complete ao final do ano a realización da xornada pactada. No Acordo da Comisión negociadora e Táboas 2024 publicado no DOG nº 165, 28/08/2024 indica: As RLPT dos centros da Fundación Monte do Gozo e a empresa Acordan o seguinte: 1. Aceptar a proposta da empresa para o complemento de nocturnidade. Isto significa que o complemento se lles aboará a aquelas persoas traballadoras que presten servizos en horario das 10 da noite ás 6 da mañá (salvo que xa estean contratadas expresamente para ese traballo nocturno, polo que xa vai incluído no seu salario) e que se lles aboará polas horas efectivamente traballadas nunha porcentaxe do 25 % do salario ou en descanso (á elección do traballador ou traballadora). Para as horas de dispoñibilidade págaselles complemento segundo o anexo do convenio (50 euros fixos mensuais). 2. Aceptar a proposta da empresa que establece, polo complemento de nocturnidade, unha compensación de 30 minutos de traballo para as persoas que realicen un horario das 15.00 ás 23.00 horas, que se fará efectivo das 22.30 ás 23.00 horas. 3. A aceptación do punto anterior implica un axuste no horario dos monitores do centro de Vigo, que se levará a cabo o antes posible polos procedementos legais existentes. Como consecuencia do acordado, as táboas salariais quedan como segue: Táboas salariais de 2024 (con efectos desde o 1.1.2024) ... Complemento de nocturnidade. O complemento de nocturnidade aboaráselles a aquelas persoas traballadoras que presten servizos das 22.00 ás 6.00 horas (salvo que xa estean contratadas expresamente para ese traballo nocturno, polo que xa vai incluído no seu salario) e aboaráselles polas horas efectivamente traballadas nunha porcentaxe do 25 % do salario ou en descanso (á elección do traballador ou traballadora). Para as horas de dispoñibilidade págaselles complemento segundo o anexo do convenio (50 euros fixos mensuais). Complemento de traballo en sábados, domingos e festivos. Quen realice a súa xornada habitual ou ordinaria de traballo, de acordo co establecido no seu contrato, en sábados, domingos e/ou festivos percibirá un complemento por cada hora traballada equivalente ao 25 % do prezo da hora ordinaria, calculada sobre o salario base e da categoría que efectivamente se desenvolve. Complemento non consolidable por desprazamento. <table><tr><td>Distancia entre centros de traballo</td><td>Importe bruto mensual</td></tr><tr><td>Distancia de 30 a 50 km</td><td>150,00 €</td></tr><tr><td>Distancia de 51 km a 90 km</td><td>225,00 €</td></tr><tr><td>Distancia de 91 ou máis km</td><td>300,00 €</td></tr></table> Ofelia Debén Rodríguez Amalia Calvo Ríos Laura Rivas Arufe Patricia Pérez Rodríguez Víctor Figueiras Ventoso Vicente Llarío Espinosa	Distancia entre centros de traballo	Importe bruto mensual	Distancia de 30 a 50 km	150,00 €	Distancia de 51 km a 90 km	225,00 €	Distancia de 91 ou máis km	300,00 €
Distancia entre centros de traballo	Importe bruto mensual											
Distancia de 30 a 50 km	150,00 €											
Distancia de 51 km a 90 km	225,00 €											
Distancia de 91 ou máis km	300,00 €											

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ILUSTRE COLEXIO OFICIAL DE ENXEÑEIROS INDUSTRIAIS DE GALICIA Código 82100181012023	Convenio colectivo	CONVENIO 2024 - 2027 (DOG nº 239, 12/12/2024) Artigo 5. Ámbito temporal A vixencia deste convenio colectivo estenderase desde o 1 de xaneiro de 2024 ao 31 de decembro de 2027. Artigo 6. Entrada en vigor Este convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2024, 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 denunciado cunha antelación de 2 meses ao seu vencemento, entendéndose que, de non mediar denuncia, considerárase prorrogado tacitamente por anualidades naturais. A dita denuncia notificarase ao mesmo tempo á outra parte. Disposición adicional segunda. Lexislación supletoria En todo o non regulado neste convenio colectivo observárase o que dispón, 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 seguintes anos de vixencia do convenio son os seguintes: · Ano 2024: 3,1 %, que se aplicará sobre as táboas de 2023. · Ano 2025: 2 %, que se aplicará sobre as táboas de 2024. · Ano 2026: 2 %, que se aplicará sobre as táboas de 2025. · Ano 2027: 2 %, que se aplicará sobre as táboas de 2026. Desde o ano 2025 ao 2027, se o IPC real rexistrado polo INE é superior ao 2 %, a diferenza entre ambas as cantidades sumarase ao 2 % estipulado de suba anual da seguinte forma: Se en xaneiro de 2025 o IPC real rexistrado polo INE é maior do 2 % aplicado nas táboas de 2025, a diferenza sumarase á subida do 2 % que se aplicará nas táboas de 2026 e así en anos sucesivos. A fórmula que se aplicará sería a seguinte: Se IPC real xaneiro 2025 > 2 % aplicado 2025: (subida 2026 = 2 % 2026 + diferenza (IPC real xaneiro 2025 - 2 % 2025)) Esta fórmula aplicaríase en anos sucesivos durante a vixencia do convenio (subida ano n = 2 % ano n + diferenza IPC real (xaneiro (ano n-1) - 2 % (ano n-1)). Artigo 30. Revisión salarial Este convenio ten vixencia ata o 31 de decembro de 2027, no caso de que nos seis primeiros meses de 2028 non se aprobe un novo convenio, pátase unha subida 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 31. Atrasos de convenio por retribucións anteriores a 2024 Este convenio toma como base as táboas salariais do convenio do Ilustre Colexio Oficial de Enxeñeiros Industriais de Galicia do ano 2023 que non foi actualizado desde entón e, por iso, no instante en que se aprobe o novo convenio, actualizaranse as táboas do período 2024, tomando como nova base as táboas de 2023 mostradas no anexo I para a actualización e procederase a aboar os atrasos xerados do 3,1 % do ano 2024, no establecido nel.	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 de mañá. Este réxime de xornada levarase a cabo desde o 1 de xuño ao 30 de setembro, ambos incluídos. c) Xornada de Nadal: 39 horas de traballo efectivo semanal prestadas de luns a xoves, 8 horas diarias, en réxime de xornada continuada das 8.00 ás 16.00 horas, os venres, 7 horas de traballo efectivo en réxime de xornada intensiva ou continuada en quenda de mañá. Este réxime de xornada levarase a cabo desde o 22 de decembro ao 6 de xaneiro, ambos incluídos, sempre que as necesidades organizativas do ICOIG así o permitan. Se por necesidades organizativas é necesaria a presenza fóra deste horario, os traballadores/as deberán prestar servizo no horario solicitado. d) 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. e) Poderase realizar teletraballo sempre que as partes estean de acordo e as condicións estean rexidas polo Estatuto dos traballadores. Artigo 24. Descanso semanal e festivos Os traballadores/as terán dereito a un descanso semanal mínimo de dous días ininterrompidos. As festas laborais, que terán carácter retribuído e non recuperable, non poderán exceder as catorce ao ano, das cales dúas serán locais. En calquera caso, respectaranse como festas de ámbito nacional as da Natividade do Señor, Aninovo, 1 de maio, como Festa do Traballo, e 12 de outubro, como Festa Nacional de España. En todo caso, establécense como días festivos anuais non susceptibles de compensación os días 24 e 31 de decembro, e tamén terá carácter festivo a tarde do día 5 de xaneiro.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
PERSOAL LABORAL DO S.N. DE CC.OO. DE GALICIA Código 82000502011999	Convenio colectivo	CONVENIO 2020-2025 (DOG nº 62, 27/03/2024) Artigo 2. Vixencia, duración e denuncia Este convenio entrará en vigor o 1.1.2020, independentemente da súa publicación no Diario Oficial de Galicia (DOG), e terá unha duración de seis anos. Finaliza, por tanto, o 31.12.2025. Este convenio queda denunciado automaticamente dous meses antes da súa finalización. Mentres non se produza o asinamento dun novo, este manterá a súa vixencia, calquera que sexa o tempo transcorrido desde a súa finalización. Artigo 4. Normativa aplicable e supletoria Todas as materias que son obxecto de regulación neste convenio substitúen as disposicións pactadas con anterioridade. Para o non previsto rexerá o disposto no Estatuto dos traballadores (ET) e demais normas legais e regulamentarias que conforman a lexislación vixente, sen que en ningún caso ningún traballador ou traballadora poida verse prexudicado. Non obstante, todos aqueles conceptos retributivos que se viñeron percibindo e que non aparezan recollidos neste convenio respectaranse como complemento persoal transitorio que será absorbido polos incrementos retributivos derivados de futuras revisións salariais.	Artigo 11. Incremento retributivo base · 2020 incremento do 0,00 %. · 2021 incremento do 1,25 %. · 2022 incremento do 1,75 %. · 2023 incremento do 2,00 %. · 2024 incremento do 3,50 %. · 2025 incremento do 3,50 %. – Cláusula de revisión salarial para os anos 2024 e 2025. Aboarase o 60 % do diferencial entre a porcentaxe de incremento salarial anual e a do IPC anual en 31 de decembro topado no 6,00 %. – Pagas lineais: · Para 2023, de 1.200,00 euros. · Para 2024, de 500,00 euros. – As ditas pagas dos anos 2023 e 2024 terán unha devindicación anual do 1 de xaneiro ao 31 de decembro, respectivamente. Serán aboadas proporcionalmente ao tempo de traballo. O aboamento da paga lineal de 2024 será realizado no mes de febreiro de 2024. A contía desta paga non se verá afectada pola parcialidade da xornada do contrato.	Artigo 13. Xornada A xornada anual máxima e efectiva será de 1575 horas. A xornada laboral semanal será, como media, de 35 horas. A xornada laboral semanal máxima será de 40 horas. Artigo 14. Xornada de verán A xornada de verán realizarase de xeito continuado e terá unha duración de 13 semanas, e comezará o luns da semana que conteña o día 17 de xuño. Artigo 15. Contratacións de verán Os/as traballadores/as que temporalmente sexan contratados/as para a cobertura da recepción do local durante a xornada de verán ou a substitución durante as vacacións do persoal de recepción quedan excluídos/as do artigo 15 sobre xornada de verán. Artigo 16. Calendarios individuais de traballo 1. Calendarios de centro de traballo. Antes de rematar o ano, cada centro de traballo elaborará unha proposta de calendario anual do ano seguinte, xunto á representación legal das persoas traballadoras, que recolla a xornada semanal, anual, festas, vacacións, etc. (e darase traslado desta ao departamento de recursos humanos, que validará a proposta ou non, segundo o caso). Os calendarios non validados serán trasladados á RLPT, para establecer, conxuntamente, unha proposta alternativa. A aprobación final correspóndelle ao departamento de recursos humanos. 2. Calendarios individuais. Desde as estruturas adaptárase o dito calendario de centro de traballo á xornada anual efectiva das persoas traballadoras, e será remitido e validado polo departamento de recursos humanos. Recolleranse en cada calendario persoal os horarios de entrada e saída diarios, o cómputo de horas semanais, os días festivos locais e os outros non laborables recollidos neste convenio, e calquera outra información relevante para o coñecemento explícito da xornada laboral que vai efectuar cada traballador ou traballadora. Os calendarios non validados serán trasladados á RLPT, para establecer, conxuntamente, unha proposta alternativa. A aprobación final correspóndelle ao departamento de recursos humanos. Os horarios de traballo negociaranse, en primeiro termo, no ámbito de cada centro de traballo, e garantirase o horario máis idóneo; axustaranse á franxa horaria de apertura dos locais e ao cumprimento da xornada pactada neste convenio, e terán que ser solicitados e aceptados polo departamento de recursos humanos. Estableceranse os medios de control horario oportunos. En caso de que un festivo local cadre en sábado, as traballadoras e traballadores afectados gozarán dese festivo noutro día laborable, entendéndose como tal de luns a venres. Artigo 17. Alteracións non ordinarias da xornada No caso de situacións especiais e con carácter excepcional como xornadas obrigatorias, congresos obrigatorios, consellos obrigatorios e análogos de obrigada asistencia, ademais da formación obrigatoria, en que cumpra realizar actividades laborais fóra da xornada recollida no calendario individual, este tempo será compensado con tempo libre na proporción do 125 %, se é dentro do horario de atención ao público; do 150 %, se é fóra del, en horario diúrno das 6.00 ás 22.00 horas; e do 175 %, se a actividade se realiza en sábado ou festivo. En caso de discrepancia, trasladarase á Comisión Paritaria. Artigo 18. Pausa descanso de mañá Durante a xornada ordinaria poderase realizar unha pausa de descanso ou almorzo pola mañá, computable como tempo traballado, que será de 20 minutos e deberá efectuarse preferentemente entre as 10.30 e as 12.30 horas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
STOLT SEA FARM, SA e ACUIDORO, SL Código 82100143012019	Revisión Salarial	CONVENIO 2018 - 2023 (DOG nº 231, 04/12/2019) Táboas salariais 2023 e 2024 e Calendario laboral 2024 publicados no DOG nº 65, 03/04/2024 [Nota: rexistrado en Regcon co código 82000982012009 que era o do anterior convenio de Stolt Sea Farm] Artigo 2. Ámbito temporal O presente convenio terá unha duración de seis anos. Entrará en vigor desde a súa publicación no DOG, e terminará a súa vixencia o 31 de decembro de 2023. Canto aos seus aspectos salariais, retrotráense os seus efectos ao 1 de xaneiro de 2018 para o persoal que estivese de alta na empresa. Artigo 3. Revisión, rescisión e prórroga O aviso previo de denuncia do convenio farase coa antelación mínima de tres meses respecto da data do seu vencemento. Se non media denuncia de ningunha das partes, o convenio prorrogarase de ano en ano. Unha vez denunciado o convenio colectivo, no prazo máximo dun mes a partir da comunicación procederase á constitución da comisión negociadora. As partes receptoras da comunicación deberán responder á proposta de negociación e as partes establecerán un calendario ou plan de negociación, a cal se deberá iniciar a mesma nun prazo máximo de quince días contados desde a constitución da comisión negociadora. O prazo máximo para a negociación do seu sucesor fíxase en doce meses, contados desde a data do vencemento do convenio colectivo anterior, pactando expresamente as partes que todo o contido do presente convenio manterá a súa vixencia e aplicación plena ata que se alcance a sinatura dun novo convenio que o substitúa. Non obstante, mediante acordo entre as partes, poderase ampliar o prazo máximo para o inicio das negociacións dun novo convenio, así como o prazo de negociación, conforme o establecido no artigo 85.3 do Estatuto dos traballadores. Esgotado o prazo máximo para a negociación, calquera das partes poderá acudir voluntariamente aos procedementos do Servizo de mediación e arbitraje (AGA), por instancia dunha das partes, que deberá ser necesariamente admitida previamente e por escrito pola outra parte, para resolver de xeito efectivo as discrepancias existentes tras esgotarse o prazo máximo de negociación sen alcanzarse un acordo. O prazo para a mediación establécese nun máximo de tres meses. As partes pactan expresamente que todo o contido do presente convenio manterá a súa vixencia e aplicación plena ata que se alcance a sinatura dun novo convenio que o substitúa.	Na acta de acordo das táboas salariais 2023 e 2024 e calendario laboral 2024 indican: MANIFESTAN: Primeiro. Que acordan asinar a actualización das táboas salariais de 2023 (anexo 1) e 2024 (anexo 2), de acordo coa cláusula de revisión salarial establecida no convenio de empresa e no convenio nacional: Artigo 11. Convenio de empresa "Ao salario base (artigo 12) das táboas do ano 2017 e aos complementos dos artigos 13, 15 e 16 aplicaráselle uns incrementos nos anos 2018 ao 2023 iguais aos que fixe o Convenio nacional de acuicultura, co fin de garantir o mantemento da competitividade da empresa". Artigo 20. Convenio nacional: "Establécese como táboa salarial para o ano 2023 a..., que é o resultado de incrementar os salarios definitivos de 2022 co 4%. Finalizado 2023, se o IPC interanual de decembro de 2023 for superior ao 4%, aplicarase un incremento adicional máximo do 1%, con efectos do 1 de xaneiro de 2024. Incremento salarial para 2024: ao resultado do incremento do parágrafo anterior aplicaráselle un 3%. Finalizado 2024, se o IPC interanual de decembro de 2024 for superior ao 3%, aplicarase un incremento adicional máximo do 1%, con efectos do 1 de xaneiro de 2025". Tal e como establece a acta do Comité Intercentros do 20 de decembro de 2023, "pendente de negociación no convenio de empresa, polo seu vencemento en 2023, acórdase aplicar para o ano 2024 o establecido no convenio nacional". O indicador adiantado do IPC sitúa a súa variación anual no 3,1% en decembro (fonte: INE). Por iso se incrementa a táboa salarial de 2023 nun 4% e en 2024 nun 3% sobre o resultado do incremento de 2023. Segundo. Que acordan asinar o calendario laboral de 2024 e os días de exceso de xornada de 2024 (anexo 3). Terceiro. Que acordan asinar os horarios dos diferentes centros de traballo para o ano 2024. Cuarto. Que acordan delegar en Óscar Rodríguez Mallo a sinatura, presentación e realización de calquera xestión relacionada co rexistro no Rexcon da Xunta de Galicia do convenio colectivo da empresa citada na cabeceira subscrito entre a empresa e os seus traballadores/as. Así o acordan e asinan no lugar e na data indicados: 	Na acta de acordo das táboas salariais 2023 e 2024 e calendario laboral 2024 publicada no DOG nº 65, 03/04/2024 indican: MANIFESTAN: ... Segundo. Que acordan asinar o calendario laboral de 2024 e os días de exceso de xornada de 2024 (anexo 3). Terceiro. Que acordan asinar os horarios dos diferentes centros de traballo para o ano 2024. ... No Anexo 3 co Calendario laboral 2024 indican 1756 horas de traballo segundo convenio para 2024 Artigo 19. Xornada de traballo (texto inicial convenio 2018 – 2023) Os/as traballadores/as afectados/as polo presente convenio terán unha xornada laboral máxima de 40 horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual, fíxándose en cómputo anual o que estableza en cada momento o Convenio nacional de acuicultura, sen que se poidan superar en ningún momento as 1784 horas, distribuídas de luns a venres. Queda establecida en 1776 horas anuais de xornada efectiva anual para 2018, para o ano 2019 de 1768 e para o ano 2020 de 1760 horas anuais de traballo efectivo. Dentro da citada xornada entenderanse comprendidos os descansos establecidos. As noites do 24 e 31 de decembro terán a consideración de festivo. A xornada para o persoal de Administración será a mesma, coa excepción do 1 de xullo a 31 de agosto, que se considerará xornada intensiva, cunha duración máxima de 37,5 horas semanais.

133

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
VIAQUA, GESTIÓN INTEGRAL DE AGUAS DE GALICIA, SAU Código 82000292011996	Revisión Salarial	CONVENIO 2020 - 2025 (DOG nº 238, 14/12/2021) Táboas salariais definitivas 2022, 2023 e 2024 no DOG nº 166, 29/08/2024 Artigo 4. Ámbito temporal Este convenio entrará en vigor o día da súa publicación, unha vez homologado pola autoridade laboral. Producirá efectos económicos desde o día 1 de xaneiro de 2020 e terá unha duración de seis anos, que se contará desde a dita data. Rematará a súa aplicación o 31 de decembro de 2025. O devandito convenio será prorrogado tacitamente de ano en ano, mentres calquera das partes non lle manifeste á outra, con antelación mínima dun mes á data de extinción ou de calquera das súas prórrogas, a súa vontade de dalo por rematado. Denunciado, de ser o caso, o convenio colectivo, este permanecerá ultraactivo ata o prazo máximo de tres (3) anos desde a data de denuncia, coas retribucións definitivas establecidas correspondentes ao ano de expiración. Artigo 1. Ámbito funcional As normas presentes rexerán na empresa Viaqua, Gestión Integral de Aguas de Galicia, SAU, e, en todo o non expresamente previsto nelas, aplicarase o convenio colectivo estatal do ciclo integral da auga e demais normas reguladoras do dereito de traballo.	Nota: incremento 3,10% calculado de acordo coas táboas salariais definitivas de 2022, 2023 e 2024 publicadas no DOG nº 166, 29/08/2024 Artigo 60. Incremento salarial O incremento salarial para cada un dos anos de vixencia do convenio será: Ano 2020: 0,75 % Ano 2021: 1,5 % Ano 2022: 1,5 % con revisión IPC ano anterior (sempre que sexa superior) Ano 2023: 1,75 % con revisión IPC ano anterior (sempre que sexa superior) Ano 2024: 2 % con revisión IPC ano anterior (sempre que sexa superior) Ano 2025: IPC ano anterior + 0,5 % (en caso de ser negativo, computará 0) Garántese que ningunha das categorías estará por debaixo das táboas do convenio estatal do sector.	Artigo 23. Xornada Para todo o persoal, a xornada semanal orientativa será de 38 horas semanais. Establécese unha xornada anual de 1695 horas efectivas de traballo. Artigo 24. Prolongamento da xornada Nos casos en que, por necesidades do servizo, se deba prolongar a xornada máis dunha hora despois do seu termo normal, a empresa deberá conceder dúas horas libres non computables como extraordinarias para que o persoal se poida desprazar ao seu domicilio, e reemprenderá o traballo despois do dito tempo por un mínimo de tres horas extraordinarias que, de non se realizar, se percibirán economicamente. Cando o traballo se realice na chamada «zona de axuda de custo», percibirase esta e non será de aplicación o anterior, senón a especificada no parágrafo seguinte. Se a urxencia do traballo impide a interrupción de dúas horas, realizarase este en «zona de axuda de custo» e concederáselle ao persoal un mínimo de media hora para que poida xantar no traballo ou nos seus arredores. Esta interrupción de media hora non computará como tempo traballado, pero dará dereito á percepción dunha axuda de custo, sexa cal for o lugar en que se traballe, e non rexerá neste caso o mínimo de horas especificado no parágrafo anterior. O importe da axuda de custo que se perciba especifícase no artigo 52 deste convenio. Despois de percibir a primeira axuda de custo e nas mesmas condicións, por cada oito horas máis de prolongación da xornada corresponderá unha comida e, por iso, unha axuda de custo. Se a urxencia do traballo motiva a prolongación do horario de mañá, realizarase aquel en «zona de axuda de custo» e percibirase como extraordinaria a hora e media restante do tempo libre habitual de dúas horas concedido para a comida. No caso de que unha comida sexa proporcionada pola empresa, iso substituirá a percepción de axuda de custo. Artigo 25. Horario O horario será o establecido polo calendario laboral de cada centro de traballo. Para a xornada continuada farase unha pausa de 15 minutos. A xornada, para a totalidade do persoal (coa excepción do persoal a quendas e con xornadas especiais), de conformidade cos horarios establecidos en cada centro de traballo e sen prexuízo dos acordos máis beneficiosos que poidan existir entre as partes, será continuada, tendo en conta que nalgúns centros de traballo se realizan unha ou dúas tardes semanais para completar a xornada semanal. En materia de flexibilidade horaria será de aplicación o acordo de medidas de conciliación de vida persoal, familiar e laboral. Artigo 26. Cumprimento do horario Ao comezo da xornada o persoal deberá estar no seu posto de traballo completamente preparado para o desempeño da súa función e deberá permanecer nel ata a hora da saída. Excepto o persoal expresamente autorizado pola índole do seu traballo, non se poderá saír durante a xornada do centro de traballo sen autorización da xefatura a que estea adscrito o persoal. Así mesmo, tamén se requirirá autorización para abandonar o posto de traballo e desprazarse polos edificios ou instalacións. Artigo 28. Traballo a quendas Son aqueles que requiran actividade permanente durante as vinte e catro horas do día e 365 días ao ano, polo que se establecen quendas de traballo, sen que teñan a cualificación de horas extraordinarias as traballadas en domingo ou festa intersemanal. Poñerase ao dispor do persoal afectado o calendario anual das quendas correspondentes. As quendas de traballo serán de oito horas diarias.