



CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS DE ÁMBITO ESTATAL CON APLICACIÓN EN GALICIA. AÑO 2023

CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS – SECTOR

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTÓN, EDITORIAIS E INDUSTRIAS AUXILIARES <i>Código 99000355011982</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOE nº 245, 13/10/2023) Artigo 2.1 Vixencia. Salvo as excepcións expresamente contidas no mesmo, referidas a materias concretas, o presente Convenio terá vigor desde o día 1 de xaneiro de 2023. Artigo 2.2 Duración. A duración deste Convenio fíxase en tres anos, contados a partir da antes referida data de entrada en vigor, é dicir, desde o 1 de xaneiro de 2023, ata o 31 de decembro de 2025. O Convenio Colectivo prorrogárase de ano en ano no caso de que non mediase denuncia expresa de ningunha das partes. Unha vez denunciado, entenderase o convenio prorrogado no seu contido ata que non se alcance acordo na negociación e sexa substituído por outro. A denuncia ha de levarse a cabo dentro dos últimos tres meses da vixencia ou prórroga en curso. Existe a obrigación de constituír a mesa negociadora no prazo máximo dun mes desde a data en que se produza a denuncia. Artigo 2.3 Da proposta de negociación. A representación sindical ou empresarial que formule a denuncia e pretenda negociar novo Convenio, que substitúa ao entón vixente, deberá acompañar ao seu escrito de denuncia proposta do punto ou puntos a negociar, expresando: a) Prazo de duración do novo Convenio. b) Materias concretas a negociar. c) Repercusión económica anual das condicións que teñan carácter ou incidencia económica. d) Ámbito persoal e funcional, no seu caso, do Convenio que se pretende negociar. e) Proxecto de composición da Comisión Negociadora, con expresión do número de membros de cada unha das representacións. f) Documentación fidedigna, acreditativa de reunir a necesaria lexitimación para negociar un Convenio esixida polo artigo 87.2, 3 e 4 do Estatuto dos Traballadores. g) Se se estima conveniente, ou non, o que as negociacións teñan unha presidencia e, no seu caso, proposta, en terna, da persoa indicada para tal función.	Artigo 7.3 Retribucións. 7.3.1 Salario base. Ano 2023: O salario vixente a partir do 1 de xaneiro de 2023 é o recollido nas táboas salariais resultantes de incrementar un 4,75 por 100 ao salario vixente desde o 1 de xaneiro de 2023. Ano 2024: O salario vixente a partir do 1 de xaneiro de 2024 é o recollido nas táboas salariais, resultante de incrementar un 3,25 por 100 o salario vixente desde o 1 de xaneiro de 2023. Finalizado 2024, se o IPC interanual de decembro de 2024 fose superior ao 3,25%, aplicarase un incremento adicional máximo do 1 por 100 con efecto de xaneiro de 2025. Ano 2025: O salario vixente a partir do 1 de xaneiro de 2025 é o resultante de incrementar un 3 por 100 o salario vixente desde o 1 de xaneiro de 2024. Finalizado 2025, se o IPC interanual de decembro de 2025 fose superior ao 3 por 100, aplicarase un incremento adicional máximo do 1 por 100 con efecto de xaneiro de 2026. 7.3.2 Complemento lineal do convenio. É unha cantidade igual para todos os niveis salariais, que se devindicará por tempo efectivamente traballado, tendo a consideración de complemento salarial de vencemento periódico superior ao mes. Aínda que o seu pagamento é anual, este complemento será satisfeito na forma e tempo que, de común acordo, se adopte en cada empresa, deixando a salvo a opción individual do traballador ou traballadora e mesmo a posibilidade de que o seu importe anual sexa percibido en dous ou máis aboamentos ao longo do ano. As persoas contratadas baixo a modalidade de contrato de traballo en prácticas percibirán o complemento lineal previsto con carácter xeral, de acordo coas porcentaxes sinaladas no artigo 6.4.3.2 deste Convenio. Ano 2023: O complemento lineal de convenio vixente a partir do 1 de xaneiro de 2023 é o recollido nas táboas salariais resultantes de incrementar un 4,75% ao salario vixente desde o 1 de xaneiro de 2023. Ano 2024: O complemento lineal de convenio vixente a partir do 1 de xaneiro de 2024 é o recollido nas táboas salariais, resultante de incrementar un 3,25 por 100 o salario vixente desde o 1 de xaneiro de 2023. Finalizado 2024, se o IPC interanual de decembro de 2024 fose superior ao 3,25 por 100, aplicarase un incremento adicional máximo do 1% con efecto de xaneiro de 2025. Ano 2025: O complemento lineal de convenio vixente a partir do 1 de xaneiro de 2025 é o resultante de incrementar un 3 por 100 o salario vixente desde o 1 de xaneiro de 2024. Finalizado 2025, se o IPC interanual de decembro de 2025 fose superior ao 3 por 100, aplicarase un incremento adicional máximo do 1 por 100 con efecto de xaneiro de 2026.	No Artigo 8.1 Xornada. Indica: 8.1.1 Xornada laboral anual. En 2023 e 2024 a xornada anual será de 1.768 horas de traballo efectivo, tanto en xornada partida, como, en xornada continuada. A partir do 1 de xaneiro 2025, a xornada anual será de 1.760 horas de traballo efectivo, tanto en xornada partida, como en xornada continuada. No desenvolvemento do punto anterior terase en conta o seguinte: a) As empresas que vixiesen realizando un número de horas anuais de traballo efectivo inferior ao establecido no parágrafo anterior, manterano como condición máis beneficiosa. b) Dentro do número de horas anuais mencionado, non se entenderán comprendidos os períodos de descanso (bocadillos) ou outras interrupcións existentes na data de entrada en vigor deste artigo. Con todo, estes manteranse, no seu caso, sempre sen a consideración de tempo de traballo efectivo, podendo variarse a súa duración por pacto entre empresa e traballadores e traballadoras. c) As ausencias ao traballo, reguladas no artigo 8.5 deste Convenio ou por disposición legal, consideraranse como tempo de traballo efectivo. 8.1.2 Excepcións ao réxime de xornada normal: a) O persoal que traballe en quenda de noite, cuxa xornada será de corenta horas semanais de traballo efectivo, manténdose os períodos de descanso, se os houbese, sempre que o tempo de presenza alcance o número de horas sinalado. b) O persoal técnico e operario, cuxa acción pon en marcha ou pecha o traballo, cuxa xornada poderá prolongarse polo tempo estritamente preciso. O exceso de tempo traballado sobre a xornada normal aboarase como horas extraordinarias. 8.1.3 Tempo de traballo: a) Traballo efectivo: O tempo de traballo efectivo computárase de modo que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria ou dos períodos en que esta se poida dividir, o persoal se atope no seu posto de traballo e dedicado a el. b) Horario irregular segundo a época do ano: As empresas, respectando o número de horas laborais do ano, poderán acordar a través da RLT, ou co persoal se non existe esta representación, o horario máis adecuado ás súas necesidades produtivas, debendo compensarse os excesos ou defectos de horas de traballo que se poidan producir co tempo equivalente correspondente. En defecto de pacto, a empresa poderá distribuír de maneira irregular a xornada ordinaria de traballo ata un máximo do 10 por 100 da xornada anual establecida no convenio. A dita distribución deberá respectar, en todo caso, os períodos mínimos de descanso diario e semanal previsto na lei e o persoal deberá coñecer cun preaviso mínimo de 5 días o día e hora de traballo resultante daquela. c) Prolongación de xornada por circunstancias non programadas: Cando nunha empresa se produza unha sobrecarga de traballo extraordinario, por necesidades non programadas, poder a Dirección da mesma establecer un horario máis prolongado, con cinco días de preaviso, sen exceder as 10 horas diarias e as 50 horas semanais, respectando, en todo caso, o período de descanso mínimo e ininterrompido entre xornadas legalmente establecido, reducindo a xornada semanal nas épocas de menor actividade ou acumulando o seu exceso en días completos, sempre que se cumpran o número de horas anuais sinalado. En ningún caso, o carácter excepcional deste apartado poderá xerar tipo ningún de xornada permanentemente diferenciada, en canto ao seu cómputo semanal. Os excesos de xornadas semanais, producidos pola aplicación deste apartado, non poderán superar o período continuo de catro semanas en cada ocasión que se produza. Salvo acordo entre as partes, a súa compensación en tempo de descanso terá lugar nos 3 meses inmediatamente seguintes á súa realización. Tras un período de prolongación da xornada semanal prevista neste apartado, aos traballadores e traballadoras afectados por esta medida excepcional non se lle aplicará unha nova ampliación ata que non transcorrese como mínimo, o mesmo ou superior período de tempo de xornada ordinaria, que o de duración da devandita ampliación, salvo pacto en contrario. Esta prolongación de xornada será sempre compensada en tempo de descanso e nunca mediante percepcións económicas. Previa xustificación suficiente da existencia e importancia da causa alegada, quedan exceptuados do aquí comido: 1) Quen curse con regularidade estudos para a obtención dun título académico ou de ensino profesional oficialmente recoñecido, durante o tempo imprescindible para asistir a estas clases. 2) Quen teña obrigacións familiares habituais, de carácter persoal e ineludible. 3) Quen traballe en período nocturno entre as 22 e as 6 horas do día seguinte. 4) Estes excesos de xornada, non poderán ser utilizados polas empresas para modificar ou eliminar quendas de traballo xa establecidas. 5) Modificación do calendario establecido. Cando por necesidades imprevistas e conxunturais de traballo, a empresa necesitase modificar os días de traballo xa establecidos no calendario laboral e iso afectase a días considerados, non devandito calendario, como festivos ou non laborables, poderá establecer a Dirección da mesma unha xornada de traballo durante os devanditos días, comunicándoo con dous días laborables previos ao persoal afectado, aos representantes dos traballadores e á Comisión Mixta do Convenio. Na comunicación deberán constar as persoas afectadas, os días propostos, a xornada para realizar e as condicións do descanso compensatorio. Para levar a cabo o previsto neste apartado terase en conta o seguinte: 1) As modificacións de xornada propostas soamente poderán afectar a unha mesma persoa unha soa vez ao mes. O horario dos días que non teñan o carácter de xornada normal na empresa non poderá ser superior a 8 horas. 2) Non se poderán utilizar para iso os períodos nocturnos comprendidos entre as 22 e as 6 horas do día seguinte. Respectaranse sempre os períodos mínimos de descanso de 12 horas entre xornadas. 3) Non afectarán estas modificacións de xornada aos menores de 18 anos. 4) Teranse en conta as situacións persoais previstas nos números 1, 2 e 4 do apartado c) deste mesmo artigo. 5) As horas realizadas durante os mencionados días compensaranse sempre en tempo de descanso e nunca mediante percepcións económicas. Salvo acordo entre as partes, esta compensación terá lugar no mesmo mes ou nos dous inmediatamente seguintes. 6) Cada hora traballada nos días que non teñan o carácter de xornada normal na empresa compensaranse por 1 hora e 30 minutos de descanso. 7) Coa finalidade de que a Comisión Mixta realice un seguimento permanente da aplicación correcta do disposto neste apartado d), as empresas que o vaian a utilizar deberán comunicalo á devandita Comisión. 8) Así mesmo, a Comisión Mixta realizará un estudo e valoración da aplicación e eficacia do disposto neste apartado, dando traslado, no seu caso, á Comisión Negociadora do Convenio convocada para o efecto, para rectificar ou manter as condicións que se conveñan, tras a correspondente negociación. 9) Estas modificacións de xornada non poderán afectar as festas de Nadal, Ano Novo, Reis, 1 de maio, as festas oficiais locais, nin ao fin de semana previo ao comezo das vacacións dos traballadores/as afectados/as cando estas comezasen en luns. ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
AUTOESCOLAS Código 99000435011982	Revisión Salarial	CONVENIO 2020-2023 (BOE nº 80, 04/04/2022) Modificación dos artigos 5, 12, 26.1 e 43 no BOE nº 172, 19/07/2022 Actualización das Táboas salariais 2023 e Cláusula de revisión 2022 no BOE nº 67, 20/03/2023 Táboas salariais 2023 (adaptación SMI) no BOE nº 121, 22/05/2023 Artigo 4. Ámbito temporal. O ámbito temporal do presente Convenio será desde o día 1 de xaneiro de 2020 ata o 31 de decembro de 2023. Este Convenio entrará en vigor a partir do día seguinte á súa publicación no "BOE", independentemente de que o Convenio Colectivo prevea outras datas de entrada en vigor para determinadas materias. Artigo 5. Denuncia e prórroga. <i>(texto inicial convenio)</i> <i>O presente Convenio Colectivo prorrogarase de ano en ano a partir do 1 de xaneiro do ano 2024 por tácita recondución, a non ser que con anterioridade e con dous meses de antelación ao termo do período de vixencia do Convenio ou o de calquera das prórrogas mediase denuncia expresa do convenio por calquera das partes asinantes no mesmo.</i> Unha vez denunciado o convenio, deberá constituírse a comisión negociadora e iniciarse a negociación nun prazo de 1 mes. O convenio colectivo manterá a súa vixencia durante todo o tempo que dure a negociación e ata que se publique no BOE outro convenio colectivo que o substitúa. Na Modificación do convenio publicada no BOE nº 172, 19/07/2022 indica: 1. Artigo 5. Denuncia e Prórroga. Modificación do primeiro parágrafo do artigo 5 do Convenio Colectivo, que queda redactado da seguinte maneira: "O presente Convenio Colectivo prorrogarase de ano en ano a partir do 1 de xaneiro do ano 2024 por tácita recondución, a non ser que con anterioridade e con dous meses de antelación ao termo do período de vixencia do Convenio ou o de calquera das prórrogas mediase denuncia expresa do convenio por calquera das partes legalmente lexitimadas para iso."	Artigo 15. Táboas salariais. A partir do día 1 de setembro de 2021, as persoas traballadoras afectadas polo presente Convenio percibirán en concepto de salario base mensual, as cantidades establecidas no Anexo II e os seus preceptivos incrementos. Os salarios base de táboas atópanse incrementados nas seguintes porcentaxes: - A partir do 1 de setembro de 2021: 2%. - A partir do 1 de xaneiro de 2022: 2%. - A partir do 1 de xaneiro de 2023: 4%. O pago de salarios efectuarase por meses vencidos, dentro dos cinco primeiros días do mes seguinte. Axudas de custo: Os/as profesores/as e directores/as que, por necesidade e orde da empresa, teñan que impartir clases prácticas a alumnos/as que, polas súas especiais circunstancias de traballo, estudos, etc., non poidan asistir na xornada normal, percibirán da empresa, en concepto de compensación de gastos, media axuda de custo, a condición de que fosen debidamente autorizadas polo Director/a. Inclúese un plus de transporte ou complemento de 38 euros mensuais, igual para todas as categorías profesionais, no caso do profesor/a non lle corresponderá se este dispón do vehículo da empresa para o seu traslado de casa ao traballo e viceversa sempre que estivese autorizado para iso. Este plus de transporte, será aboado, soamente polos meses efectivamente traballados, non devindicándose en períodos de Incapacidade Laboral Transitoria ou vacacións, ou calquera outra causa de suspensión do contrato de traballo. Disposición transitoria segunda. Garantías Retributivas. 1.º Garantía IPC: no caso de que o IPC real ao 31 de decembro de 2022 sexa superior ao incremento de táboas fixado para o 2022, as empresas procederán a revisar as táboas salariais -en todo caso á alza- na diferenza entre o devandito IPC real e o incremento efectuado, con efectos do 1 de xaneiro de 2022. O mesmo procedemento seguirase respecto ao ano 2023. No seu caso os aboamentos correspondentes ás devanditas revisións realizaranse en xaneiro de 2023 e en xaneiro de 2024. Esta garantía estará en función do resultado do previsto na Garantía de Salario Mínimo Interprofesional. 2.º Garantía Salario Mínimo Interprofesional. - No caso de que o Salario Mínimo Interprofesional para cada ano de vixencia do convenio resulte superior a aquel que se fixa nas Táboas do convenio, actualizarase de forma automática, e con data de vixencia desde a entrada en vigor do devandito Salario Mínimo Interprofesional, o salario de táboas afectado. - Garantía SMI/Salario Base Persoal Docente a 35 horas semanais en cómputo anual: tendo en conta o SMI vixente para o ano 2020 (13.300 €/ano) e o Salario de Táboas do Persoal Docente (35 horas semanais en cómputo anual) para o devandito ano (14.850 €/ano), en todo caso, as partes asinantes garantan que se manterá o diferencial salarial existente entre o devandito SMI (entendido como salario mínimo do Grupo 3) e o Salario Base do Persoal Docente (35 horas á semana en cómputo anual) nun 10%, mantendo sempre o seguinte cociente diferencial: Salario Base Grupo 1 / SMI=1,1. A Comisión Paritaria terá as competencias asignadas para efectuar o seguimento da evolución do SMI para garantir ambos os acordos para no seu caso, trasladar os mesmos á Comisión Negociadora. Nas Táboas salariais 2023 (adaptación SMI) publicadas no BOE nº 121, 22/05/2023 indican: ...O motivo da reunión é a revisión salarial do ano 2023 de acordo coa Disposición Transitoria Segunda apartado 2, para actualizar os salarios tras a publicación do SMI para o ano 2023. CNAE, UGT Servicios Públicos e USO manifestan a súa intención de firmar o presente acordo de táboas salariais para o ano 2023, Anexo II que se xunta a esta acta.	Xornada anual indicada na folla estatística: 1.680 h/ano Artigo 9. Xornada laboral. A xornada laboral do persoal docente será de trinta e cinco horas semanais, sendo a xornada de luns a venres. A xornada laboral do persoal non docente será de corenta horas semanais, sendo a xornada de luns a venres. Sen prexuízo diso, a empresa poderá distribuír de forma irregular ao longo do ano un 10% da xornada laboral do persoal docente e do persoal non docente, preavisando ao traballador/a con maior antelación posible e en todo caso con cinco días de antelación á súa realización. Facendo uso destas horas de distribución irregular, poderase prestar servizos os sábados e domingos. Por cada sábado ou domingo traballado compensarase con 2 días laborables de descanso. No caso de que se traballe sábado e domingo contiguos compensarase con tres días laborables de descanso. Un 5% da xornada anual de cada traballador/a poderase distribuír de forma irregular a pedimento do mesmo. Artigo 9 bis. Horas Suplementarias. Establécese, a partir do 1 de xaneiro do ano 2022, a posibilidade de que todas as persoas traballadoras que teñan a consideración de persoal docente contratados a tempo completo poidan realizar horas suplementarias na diferenza entre a xornada contratada e a máxima anual recollida no artigo 34 do Estatuto dos Traballadores. Estas horas suplementarias serán voluntarias para o persoal que as queira realizar. Estas horas suplementarias -que terán a consideración de xornada ordinaria para estes efectos- retribuiranse durante a vixencia expresa do convenio a un 115% do Salario Base do Grupo Profesional (Salario Base Hora + 15%) e poderán realizarse ben ao finalizar a xornada diaria programada ou ben durante os fins de semana, todo iso sen prexuízo do dereito ao descanso diario e semanal das persoas traballadoras. Artigo 10. Horario. O horario será fixado polo empresario por escrito, podendo ser modificado cando existan probadas razóns técnicas, organizativas ou produtivas; no suposto de non ser aceptada a modificación polos representantes legais dos traballadores/as, haberá de ser aprobada pola Xurisdición Social. As horas ordinarias programadas a traballar non poderán exceder de sete ao día para o persoal directivo e docente, de oito para o persoal non docente, sen prexuízo no seu caso da realización de horas suplementarias. Entenderase por xornada partida aquela na que haxa un descanso ininterrompido dunha hora como mínimo e tres como máximo. Cando se desenvolva o traballo en xornada partida, as clases estarán agrupadas en dous bloques como máximo, homoxéneos. En caso de desenvolverse a xornada de maneira continuada nun só bloque as persoas traballadoras terán dereito a trinta minutos de descanso retribuído. As horas empregadas polas persoas traballadoras nos exames dos alumnos, están comprendidas dentro da súa xornada laboral, se se cobren as sete horas de traballo cos exames, entenderase finalizada a súa xornada laboral ordinaria. Se o exame require menos tempo real de presenza do Profesor ou Profesora, este deberá facerse cargo de leccións ata completar a súa xornada diaria e sempre dentro do seu horario habitual. Estas horas non serán consideradas como extraordinarias, se estas, non exceden das horas ordinarias diarias da xornada laboral. A xornada diaria, sen menoscabo do anteriormente disposto, comezará a rexer desde a saída da autoescola ou garaxe para desprazarse a zonas de prácticas, exame ou similares e finalizar á chegada á autoescola.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
AXENCIAS DE VIAXES Código 99000155011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2024 (BOE nº 210, 02/09/2023) Artigo 4. Entrada en vigor. 1. O presente convenio entrará en vigor, para todos os efectos, a partir da data da súa firma polas partes negociadoras, todo iso sen prexuízo da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", salvo para aquelas materias nas que se fixe expresamente unha vixencia diferente. 2. Páctase unha vixencia fixada ata o 31 de decembro do ano 2024. Artigo 5. Duración e denuncia. A vixencia deste convenio será desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2024, salvo para aquelas materias nas que se fixe unha vixencia diferente no presente Convenio Colectivo. Finalizado o período de vixencia establecido no parágrafo anterior, este convenio entenderase prorrogado de ano en ano, salvo que se produza denuncia expresa por calquera das partes afectadas. A denuncia, no seu caso, deberá producirse antes do 30 de novembro de 2024 ou nos meses de novembro de calquera das súas eventuais prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirixirse de forma fidedigna á autoridade laboral e ás restantes partes negociadoras. Producida en tempo e forma a denuncia do Convenio, iniciárase a negociación do seguinte conforme o previsto no artigo 89 do Estatuto dos Traballadores. O presente convenio anula e deixa sen efecto os anteriores salvo que expresamente e para materia concreta se estableza o contrario.	Artigo 38. Estrutura salarial. As retribucións do traballador/a por xornada e horario completo de traballo estarán constituídas polos seguintes conceptos: - Salario base. - Gratificacións extraordinarias. - Plus Transporte/Teletraballo. - Complemento "ad personam". - Plus de festivos. - Plus NOL. - Plus funcional, naquelas empresas que o teñan expresamente establecido. Tal complemento terá o carácter de non consolidable tendo en conta que a súa devindicación e percepción depende exclusivamente do posto de traballo asignado ao traballador/a. Inclúense dentro deste complemento, entre outros, os denominados "plus de cargo", "plus de xefatura", "plus de responsabilidade e/ou dedicación", "plus de posto", "plus de dirección", "plus de cargo xefatura" e "plus de destino". A empresa poderá acordar co traballador/a ou coa RLT o aboamento dos conceptos salariais de carácter variable ao longo das doce mensuralidades do ano. Os incrementos salariais correspondentes aos anos de vixencia do convenio desde o 1 de xaneiro de cada ano de vixencia e esixibles unha vez publicado o convenio no BOE, serán: - 2023: 5%. - 2024: 3,25%. A subida pactada para o ano 2023 será aplicable retroactivamente desde o 1 de xaneiro de 2023. Os atrasos xerados por esta subida, á data de publicación no BOE, poderán aboarse nun prazo de 3 meses, desde a mesma. Disposición transitoria primeira. Excepcionalmente durante a vixencia do presente convenio e en relación co incremento pactado, en 2023 a compensación e absorción só poderá operar para as persoas traballadoras que cobren máis de 32.000 euros brutos por todas as retribucións fixas percibidas. En 2024 a compensación e absorción só poderá operar para as persoas traballadoras que cobren máis de 23.000 euros brutos por todas as retribucións fixas percibidas. Si se poderá aplicar a compensación e absorción a aquelas persoas traballadoras que, desde o 1 de setembro de 2022, e ata a publicación do Convenio no BOE, tivesen: - Unha subida salarial igual ou superior á pactada no presente Convenio. - Novas contratacións con salarios pactados desde o 1 de setembro de 2022.	Artigo 23. Xornada e horario. 23.1 Xornada. A xornada ordinaria de traballo será de mil setecentas cincuenta e dúas horas (1.752) de traballo efectivo, en cómputo anual. O descanso entre xornadas será polo menos de 12 horas e a xornada máxima diaria de nove horas. A xornada diaria de traballo poderá realizarse de forma continuada ou partida; cando esta se realice de forma partida, só será posible efectuar unha única interrupción na devandita xornada diaria. Esta interrupción terá unha duración mínima de 15 minutos e máxima de tres horas. Sobre a base de fomentar medidas tendentes á mellora da conciliación da vida laboral e familiar dos traballadores/as suxeitos ao presente convenio, aqueles traballadores/as cuxa xornada reducida ao amparo do disposto no artigo 37.4, 5, 6 e 8 do Estatuto dos traballadores sexa superior a seis horas continuadas ao día, o seu descanso durante a mesma, que non será superior a 15 minutos, considerárase tempo efectivo de traballo. 23.2 Descansos e libranzas. O descanso mínimo semanal será dun día e medio ininterrompido que se gozará, como regra xeral, o día completo do domingo e o resto, no sábado anterior ou luns seguinte, respectando a xornada ordinaria anual. Nos servizos receptivos de axencias de viaxes cando as razóns organizativas ou produtivas así o esixan, esta regra xeral considerárase tempo de traballo ordinario, polo que estes traballadores/as terán dereito a descanso compensatorio equivalente. Con efecto de excepción á regra xeral expresada no parágrafo anterior, os traballadores/as que presten servizo nos centros de traballo situados en grandes superficies comerciais, ou zonas de especial interese turístico e nas épocas do ano nas que se produza un aumento conxuntural ou estacional da demanda de servizos, así como aqueles traballadores/as que estean afectados polos festivos de apertura autorizada polas comunidades autónomas, garantiráselles, como mínimo, dous domingos de descanso ao mes, así como o descanso compensatorio equivalente ás horas traballadas nos devanditos días. 23.3 Traballo en festivos. A prestación de servizo realizada en domingo e/o festivo, a xornada completa, nos termos anteriormente descritos, terá unha retribución adicional en concepto de compensación económica pola devandita prestación de servizo. Aboarase no recibo de salarios do mes seguinte, en concepto de Plus de Festivos, por importe de 50 euros. A partir do sétimo domingo e/ou festivo traballado en cada ano natural recibirá a cantidade de 56 euros. En caso de non realizar a xornada completa percibirase a parte proporcional ao tempo traballado. Os traballadores/as que presten de forma habitual servizos receptivos, calquera que sexa o lugar de desempeño desta actividade (aerportos, portos, estacións de tren/ autobuses, etc...) quedan exceptuados da retribución adicional establecida para a prestación de servizo realizada en domingo e/ou festivo. Atendendo ás características de cada empresa, a distribución anual dos domingos e/ou festivos, así como as compensacións económicas expresadas no parágrafo anterior, poderán verse modificadas, respectándose en todo caso os mínimos anteriores, mediante acordo coa empresa e a representación legal dos traballadores/as, ou cos propios traballadores/as en caso de non existir representación dos mesmos. Aqueles traballadores/as contratados con anterioridade á entrada en vigor do presente Convenio Colectivo que non tivesen previsto no seu contrato ou pacto posterior a obrigación de traballar en domingo e/ou festivo, manterán tal dereito como condición persoal máis vantaxosa. Aqueles traballadores/as que tivesen un réxime especial de traballo e compensación por ser zona de especial interese turístico declarada oficialmente, manterán tal dereito como condición persoal máis vantaxosa. A sinalización dos domingos e festivos a traballar por cada traballador/a realizarase como data máxima o día 1 de marzo do ano en curso. En caso de aperturas de domingos ou festivos non previstas por falta de coñecemento e non fose posible a súa programación antes do 1 de marzo, comunicárase ao traballador/a coa maior antelación posible acumulándose o descanso compensatorio polo devandito domingo ou festivo traballado a vacacións ou unido a outro festivo ou domingo sen obrigación de traballar e a elección do traballador/a. 23.4 Días de libranza adicionais. Os días 24 e 31 de decembro e o Sábado Santo consideraranse de libranza para o persoal. Con todo, cando por razóns organizativas ou produtivas se traballen as ditas datas, os traballadores/as afectados terán dereito ao descanso compensatorio. 23.5 Horario. O horario de cada centro de traballo, así como o dos traballadores/as adscritos aos mesmos será acordado entre as empresas e os representantes dos traballadores/as ou os traballadores/as, de común acordo. A distribución da xornada, efectuarase por centro de traballo co fin de achegar o máximo posible a prestación do traballo ás específicas necesidades de cada unidade produtiva. Os horarios de traballo anuais por centro de traballo haberán de confeccionarse con data límite o último día do mes de febreiro de cada ano natural. O horario anual e o calendario anual, unha vez acordados, haberán de ser difundidos no seo de cada centro de traballo afectado para a súa debida publicidade e coñecemento por parte dos traballadores/as. Os traballadores/as deberán coñecer os horarios de traballo e días libres individuais como moi tarde o día 28 febreiro. O empresario poderá cambiar esta planificación cando sobreveñan causas organizativas imprevistas e debidamente xustificadas, e comunicarao ao traballador/a afectado coa máxima antelación posible a fin de non prexudicar o seu dereito de conciliación, dentro dos límites establecidos na normativa legal vixente. Os traballadores que presten servizo a quendas teñen dereito a que estes lles sexan comunicados cunha antelación mínima de 30 días. No ámbito da empresa poderanse negociar coa RLT acordos en materia de distribución de xornada, horario e descansos co alcance e efectos previstos no artigo 84 do Estatuto dos Traballadores. Artigo 20. Rexistro de Xornada. A empresa garantirá o rexistro diario de xornada, que deberá incluír o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora, sen prexuízo da flexibilidade horaria que se establece neste artigo. Mediante negociación colectiva ou acordo de empresa ou, na súa falta, decisión do empresario previa consulta cos representantes legais dos traballadores na empresa, organizarase e documentará este rexistro de xornada. A empresa conservará os rexistros a que se refire este precepto durante catro anos e permanecerán ao dispor das persoas traballadoras, dos seus representantes legais e da Inspección de Traballo e Seguridade Social.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CENTROS E SERVIZOS DE ATENCIÓN A PERSOAS CON DISCAPACIDADE <i>Código 99000985011981</i>	Revisión Salarial	CONVENIO 2019-2021 (BOE nº 159, 04/07/2019) Acordo parcial polo que se aproba a revisión salarial para os anos 2022, 2023 e 2024 publicado no BOE nº 40, 16/02/2023 Acordo sobre rexistro de xornada - BOE nº 268, 07/11/2019 Táboas salariais dos centros de educación especial para os anos 2020 e 2021 no BOE nº 83, 07/04/2022 Artigo 6. Ámbito temporal. O presente Convenio ten un ámbito temporal do 1 de xaneiro de 2019 ata o 31 de decembro de 2021. A entrada en vigor do mesmo será ao día seguinte da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado". Naqueles artigos para os que se acorde outra vixencia expresarase a data de entrada en vigor no mesmo. As actualizacións salariais que, no seu caso, procedan pola aplicación do novo Convenio, realizaranse no prazo máximo de tres meses a partir da data de publicación no "Boletín Oficial do Estado"" do presente Convenio colectivo. Artigo 7. Denuncia e prórroga. O presente Convenio quedará automaticamente prorrogado por anualidades de non mediar denuncia expresa e por escrito do mesmo. A denuncia deberá realizarse nun prazo mínimo de tres meses antes á terminación da súa vixencia. Denunciado o Convenio, salvo o deber de paz, o mesmo continuará vixente e plenamente aplicable no resto das súas cláusulas ata que sexa substituído polo novo Convenio. En todo caso, o novo Convenio colectivo que se asine non terá efectos retroactivos, incluídos os aspectos económicos e retributivos, que só serán esixibles a partir da subscrición do novo Convenio. Se no prazo de doce meses a contar desde a denuncia, as partes non alcanzasen un acordo relativo á negociación dun novo Convenio que substitúa ao presente, decidirán, de común acordo, se acoden ou non ao procedemento de mediación ou arbitrase voluntario previsto na lexislación vixente. En todo caso, o presente Convenio continuará en vigor ata a súa substitución polo novo Convenio ou polo laudo arbitral a que se chegase, no seu caso.	Na acta do Acordo parcial polo que se aproba a revisión salarial para os anos 2022, 2023 e 2024 indican: As Partes, recoñecendose capacidade legal suficiente para a subscrición do presente Acordo Parcial do XVI Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade (en diante o "Acordo Parcial"), EXPOÑEN Primeiro. Que, con data 31 de decembro de 2021, finalizou a vixencia inicial do XV Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade (BOE do 4 de xullo de 2019 e código de Convenio número 99000985011981), atopándose o mesmo en situación de ultraactividade; iniciándose as negociacións para a substitución do mesmo o día 10 de marzo de 2021 mediante a constitución da preceptiva Comisión Negociadora do XVI Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade. Segundo. Que a Comisión Negociadora do XVI Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade atópase conformada de acordo ao recollido na acta de constitución da mesma. Terceiro. Que, a data da presente, as Partes non alcanzaron aínda un acordo definitivo respecto da globalidade do XVI Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade. Cuarto. Que, non obstante o anterior, con data 2 de decembro de 2022, alcanzouse no seo da Comisión Negociadora un Preacordo, sobre as seguintes materias: - Táboas salariais dos centros especiais de emprego e centros de atención especializada, para os anos 2022, 2023 e 2024, en cumprimento do Fallo da Sentenza da Audiencia Nacional de data 20 de outubro de 2022 (Autos 228/2022). - Táboas salariais dos centros educativos, para o ano 2022. - (I) Ampliación do prazo de duración do contrato de traballo de duración determinada por circunstancias da produción como consecuencia do incremento ocasional e imprevisible da actividade e as oscilacións ata doce (12) meses e (ii) celebración dos contratos fixos descontinuos tamén a tempo parcial. Quinto. Que dentro do devandito Preacordo, as Partes asinantes en conformidade conviñeron trasladar as anteriores cuestións a un Acordo Parcial do XVI Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade, ao amparo do disposto no artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores, para que este sexa inmediatamente rexistrado ante a Dirección Xeral de Traballo do Ministerio de Traballo e Economía Social e publicado no "Boletín Oficial do Estado". Sexto. Que, como consecuencia do devandito Preacordo, e ao amparo do disposto no artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores, a representación maioritaria da parte empresarial AEDIS, CECE, EyG, FEACEM e ANCEE e a representación maioritaria da parte social FECCOO e UGT Servizos Públicos, subscriben o presente Acordo parcial respecto do XVI Convenio colectivo xeral de centros e servizos de atención a persoas con discapacidade. ACORDOS Primeiro. A retribución das persoas traballadoras de centros especiais de emprego e centros de atención especializada para os anos 2022, 2023 e 2024, correspóndese coa táboa que se acompaña como anexo I. Os atrasos xerados desde o 1 de xaneiro do ano 2022 serán aboados polas empresas do sector, como máximo, ata o 30 de xuño de 2023. Segundo. A retribución das persoas traballadoras dos centros educativos para o ano 2022, correspóndese coa táboa que se acompaña como anexo II e o anexo III. Así mesmo, adóptase o compromiso de adecuar as mencionadas táboas para o ano 2022 cun incremento adicional do 1,5% desde o momento que se publique unha normativa que así o recolla e as administracións públicas competentes procedan ao aboamento das mesmas. Os atrasos xerados desde o 1 de xaneiro de 2022 serán aboados polas empresas do sector, como máximo, ata dous meses despois da publicación no BOE das mencionadas táboas recollidas nos anexos II e anexo III. Terceiro. Modifícase a Disposición Transitoria Sétima. Aplicación do SMI, nos seguintes termos: Para a aplicación correcta do Real Decreto 152/2022, do 22 de febreiro, establécese un complemento persoal e absorbible para os casos nos que a contía do salario no seu conxunto e en cómputo anual fose inferior ao SMI, de tal maneira que se garanta que o traballador/a percibe, como mínimo, 1.000 euros mensuais nos termos que establece o mencionado Real Decreto. ...	Salarios e xornada distintos segundo o tipo de centros Artigo 46. A xornada de traballo. 1. Estarase ao previsto neste Convenio colectivo nos artigos correspondentes dos títulos terceiro, cuarto e quinto deste Convenio. 2. O calendario de traballo de cada empresa será realizado pola empresa coas especificacións que en cada caso correspondan conforme aos Títulos III, IV e V deste Convenio. Artigo 47. Descanso diario e semanal. 1. Con obxecto de garantir o descanso necesario do traballador ou traballadora, protexendo a súa saúde, establécese como límite, ante a posibilidade de distribución irregular da xornada, a necesaria obrigación de que entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte medien, como mínimo, 12 horas de descanso diario consecutivo e ininterrompido. O inicio do cómputo das doce horas de descanso mínimo, terá lugar unha vez finalizada a xornada efectiva de traballo. Cando a xornada diaria realiceuse se realice de forma partida, esta non poderá fraccionarse en máis de 2 períodos. 2. Os traballadores e traballadoras terán dereito a un descanso mínimo semanal, acumulable a pedimento do traballador/a por períodos de ata catorce días, de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado e día completo do domingo. Respecto dos días de descanso acumulados deben ser gozados de modo ininterrompido. Este réxime non será aplicable ao réxime de traballo de quendas de traballo e distribución irregular de xornadas, aos que se aplicará o establecido no Real decreto 1561/1995. 3. A duración do descanso semanal dos menores de dezaioito será, como mínimo, de dous días ininterrompidos. 4. Nas residencias e pisos tutelados o descanso semanal deberá coincidir obrigatoriamente en fin de semana, polo menos unha vez cada catro semanas, salvo se se trata de traballadores que unicamente presten servizos durante a fin de semana. 5. O descanso mínimo diario e mínimo semanal regulado neste Convenio ten carácter obrigatorio e non poderá ser compensado con retribución equivalente. 6. Todas as persoas traballadoras, independentemente dos descansos mínimos diario e semanal, terán dereito a gozar dos 14 días festivos ao ano que establezan as administracións públicas competentes no seu ámbito territorial. Con todo, cando por necesidades da actividade que desenvolvan os centros deban estar en funcionamento, aos traballadores que se lles encomende traballar nas devanditas datas compensáraselles cun día de descanso por cada día traballado en festivo, independentemente do seu dereito para percibir o complemento retributivo de festividade que lles corresponda. Artigo 48. Sobre cumprimento da xornada no posto de traballo. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria o traballador ou traballadora se atope no seu posto de traballo. Calquera alteración que obligue a computar o comezo ou o final da xornada fóra do seu posto de traballo deberá ser coñecida e autorizada pola empresa. Computarán como tempo de traballo efectivo aqueles descansos dentro da xornada que se atopen previamente considerados con ese carácter por cada empresa ou ben regulados neste Convenio colectivo. Artigo 49. Calendario laboral. 1. A empresa, de acordo cos representantes dos traballadores, establecerá o calendario anual antes do 31 de xaneiro para cada empresa ou centro de traballo, no que se contemple polo menos: a) A distribución da xornada de traballo cos límites establecidos neste Convenio colectivo. b) O horario de traballo. c) As vacacións. d) A distribución dos días laborables, festivos e descansos semanais ou entre xornadas, e outros días inhábiles do persoal de traballadores. No caso de que non se chegase a un acordo na elaboración do calendario laboral, sería a empresa a que establecería o calendario seguindo criterios de organización do proceso produtivo e respectando en todo caso os dereitos das persoas traballadoras. Nestes supostos de falta de acordo, calquera das partes poderá solicitar a intervención da Comisión Paritaria para mediar na solución do acordo. 2. En canto ao calendario dos centros de educación estarase ao disposto no artigo 104. 3. O calendario laboral do centro de traballo difundirase asegurando o seu coñecemento por parte de todo o persoal. 4. O calendario laboral realizarase de acordo coa regulación que anualmente efectúa o Ministerio de Traballo dos días inhábiles a efectos laborais, retribuídos e non recuperables e os establecidos por cada comunidade autónoma e concellos correspondentes, sendo catorce días a totalidade destes. 5. No suposto de empresas que teñan varios centros de traballo incluídos nos diferentes títulos deste Convenio, e os traballadores presten servizos indistintamente en calquera deles, aplicáraselles a estes o réxime de vacacións, permisos e xornada de traballo reguladas neste Convenio en proporción aos períodos de traballo efectivo realizados en cada un deles. Artigo 50. Distribución irregular de xornada. 1. A empresa poderá dispoñer de ata un 10% de horas anuais a distribuír de forma irregular e que terán os efectos de horas ordinarias de traballo. No caso dos centros educativos será dun 5% do total anual da xornada. 2. Esta distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na Lei. 3. Este Convenio colectivo acordará a flexibilidade horaria en tanto que ordenación flexible do tempo de traballo e a súa concreción na empresa para a mellor adaptación ás necesidades da empresa, das persoas usuarias dos seus servizos e das persoas traballadoras que prestan os seus servizos. A distribución irregular da xornada de traballo regúlase neste sector ao obxecto de evitar no posible as horas extraordinarias polo que empresa e comité de empresa velasen polo cumprimento deste obxectivo e pola redución das horas extraordinarias. 4. O número de horas de traballo efectivo de distribución irregular, concretarase en cada empresa ou centro de traballo, atendendo ás necesidades organizativas e de servizos destes e deberá ser comunicado á representación legal dos traballadores e aos traballadores afectados cun mínimo de 5 días de antelación indicando día e hora de inicio da xornada irregular de acordo coa lexislación vixente. 5. A regulación da xornada irregular non poderá exceder o límite de 45 horas de xornada semanal. 6. A empresa estará obrigada a determinar o mecanismo de compensación da variación de horas mediante o axuste do calendario laboral, ben con períodos posteriores de redución de xornada ou días de descansos. Nos supostos nos que as horas de xornada irregular non estivesen contemplada no calendario laboral o devandito axuste deberá realizarse no ano natural. 7. En calquera caso, a prolongación da xornada consecuencia desta distribución irregular, non poderá ser de aplicación a traballadores que teñan limitada a súa presenza por razóns recoñecidas legalmente de saúde laboral, redución de xornada por coidado de menores, embarazo ou períodos de lactación ou por calquera das derivadas do artigo 55 do presente Convenio. 8. No caso do persoal docente as horas que se reserven para a súa distribución irregular só poderán empregarse para realizar actividades non lectivas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CENTROS E SERVIZOS VETERINARIOS Código 99100235012020	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOE nº 255, 25/10/2023) Artigo 5. Ámbito temporal. Este convenio colectivo inicia a súa vixencia o 1 de xaneiro de 2023 e finaliza o 31 de decembro de 2025. Artigo 6. Denuncia e prórroga. 1. Calquera das partes asinantes poderá denunciar este convenio colectivo antes de noventa días da data de finalización da súa vixencia. 2. Para que a denuncia teña efecto haberá de facerse mediante comunicación escrita á outra parte, comunicación que haberá de rexistrarse na Dirección Xeral de Traballo, enténdendose prorrogado o seu contido normativo e obrigacional por períodos anuais de non producirse esta. 3. Unha vez denunciado e concluída a duración pactada, o mesmo seguirá vixente en tanto non se pacte un texto que o substitúa. 4. Unha vez concluída a duración pactada deste convenio colectivo as táboas salariais incrementaranse de acordo co incremento do Índice de Prezos ao Consumo (IPC), ou índice que o substitúa, do ano precedente.	Incremento salarial 2023 indicado na folia estatística: 4,50% Artigo 24. Táboas salariais. 1. As táboas salariais pactadas neste convenio colectivo son as referidas aos anos 2023, 2024 e 2025, segundo se establece nos anexos I, II e III respectivamente. 2. As táboas salariais do anexo I serán de aplicación a partir da publicación no «Boletín Oficial do Estado» deste convenio colectivo, estando vixentes ata ese día as táboas salariais do anexo III do I Convenio colectivo estatal de centros e servizos veterinarios, coa excepción do salario base, o complemento de posto de traballo e o complemento de carreira profesional, que serán de aplicación a partir do 1 de xaneiro de 2023. 3. Os atrasos do convenio que se corresponden cos incrementos salariais citados no anterior apartado serán aboados antes do último día hábil do mes seguinte á publicación deste convenio colectivo no «Boletín Oficial do Estado». 4. Cláusula de revisión salarial: No caso de que o Índice de Prezos ao Consumo (IPC) estatal acumulado correspondente aos anos 2023, 2024 e 2025 supere o 11,00%, durante o primeiro trimestre do ano 2026 aboarase ás persoas traballadoras un pago correspondente ao diferencial entre o IPC acumulado nos anos 2023, 2024 e 2025 e o 11,00%, cun máximo do 2%, do salario bruto anual percibido pola persoa traballadora no ano 2025 de acordo co establecido no anexo III para a súa categoría profesional.	Artigo 38. Xornada ordinaria e tempo de traballo. 1. A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de 1.780 horas en cómputo anual, xa sexa en quenda partida ou continua. 2. Establécese a non distribución irregular da xornada ao longo do ano. 3. Considerarase tempo de traballo os servizos prestados fóra do centro de traballo, sempre que se produzan como consecuencia do modelo de organización asistencial ou deriven da programación funcional do centro. Neste caso o tempo investido nos desprazamentos considerarase como tempo efectivamente traballado. 4. Enténdese por xornada partida aquela en que exista un descanso ininterrompido dunha hora de duración como mínimo. En ningún caso se poderá fraccionar en máis de dous períodos. 5. Considérase traballo nocturno o realizado entre as vinte e dúas horas e as seis horas do día seguinte. 6. O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a nove diarias en xornada completa ou a súa proporción en base á xornada especificada no contrato a tempo parcial. Con todo, mediante a programación funcional dos centros poderanse establecer xornadas de ata doce horas, sempre de mutuo acordo entre a empresa e a representación legal do persoal ou, na súa falta, coa propia persoa traballadora, sempre respectando a xornada máxima anual e os descansos diario e semanal que este convenio colectivo establece. As persoas traballadoras menores de 18 anos non poderán realizar máis de oito horas diarias de traballo efectivo. 7. No primeiro mes de cada ano elaborárase pola empresa un calendario laboral, con horarios de apertura e peche do centro, que poderá ser revisable trimestralmente, previa negociación coa representación legal do persoal, alí onde exista. 8. A empresa facilitará, na medida do posible, cambios de quenda ás persoas traballadoras para o acompañamento a consulta médica de familiares menores ou dependentes ata o primeiro grao de consanguinidade. Para estes efectos, teranse en conta os acordos entre as persoas traballadoras comunicados á empresa. A persoa traballadora deberá comunicar previamente e xustificar posteriormente o motivo á empresa. 9. Sempre que a duración ininterrompida da xornada diaria exceda de seis horas, establecerase un período de descanso durante a mesma de 20 minutos de duración, que terá a consideración de tempo de traballo efectivo para todos os efectos. O momento de goce deste período supeditarase ao mantemento da atención dos servizos. No caso das persoas traballadoras que teñan unha xornada ininterrompida diaria que exceda de nove horas este período de descanso ampliarase ata os 45 minutos. 10. A compensación da diferenza por exceso entre a xornada realizada e a duración máxima da xornada ordinaria de traballo establecida neste convenio colectivo deberá facerse durante os catro primeiros meses do ano seguinte. 11. As partes asinantes deste convenio colectivo apuntan a modificación do artigo 34.8 do Estatuto dos Traballadores introducida polo Real Decreto-lei 5/2023, do 28 de xuño, en referencia ás adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral. Artigo 39. 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 obrigatoriiedade das empresas de garantir o rexistro diario de xornada das persoas traballadoras, aínda que empraza á negociación colectiva a súa instrumentalización, organización e aplicación. 2. As empresas 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. 3. 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. 4. Unha vez finalizado o mes a empresa deberá custodiar os rexistros de acordo ao establecido na lexislación vixente e telos ao dispor das propias persoas traballadoras, da representación legal do persoal e da inspección de traballo. No caso de que se optara polo rexistro en formato papel, a efectos da súa conservación poderá archivarase en soporte informático mediante o escaneo dos documentos orixinais, sendo gardado coas debidas garantías. Este arquivo estará igualmente ao dispor das persoas traballadoras, da representación legal do persoal e da inspección de traballo. 5. 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 a que se fai referencia no apartado 2 e telas ao dispor da representación legal do persoal e da inspección de traballo. Artigo 40. Descanso diario e semanal. 1. A persoa traballadora terá dereito a un período de descanso diario ininterrompido de doce horas entre o fin dunha xornada e o comezo da seguinte. 2. A persoa traballadora terá dereito a un período de descanso semanal ininterrompido de trinta e seis horas. 3. O descanso diario e o semanal non poderán solaparse. 4. O descanso semanal deberá coincidir obrigatoriamente en fin de semana polo menos unha vez dentro de cada catro semanas, excepto para aquel persoal con contratos específicos de fin de semana. Durante a devandita fin de semana non se poderá asignar ningún período de dispoñibilidade á persoa traballadora. 5. Con independencia do establecido anteriormente, respectarase calquera fórmula que se pactou ou se pacte entre a empresa e a representación legal do persoal ou, na súa falta, coa propia persoa traballadora. Artigo 41. Xornada continuada de atención sanitaria. 1. Considérase atención sanitaria continuada a prestada polo persoal das categorías sanitarias co fin de garantir a adecuada atención sanitaria permanente fóra da xornada diaria establecida na programación funcional do centro. 2. As persoas traballadoras das categorías sanitarias que presten servizo de atención sanitaria continuada poderán desenvolver unha xornada continuada que en ningún caso poderá superar as corenta e seis horas anuais. 3. A duración máxima conxunta dos tempos de traballo correspondentes á xornada ordinaria e á xornada continuada será como máximo de corenta e oito horas semanais de traballo efectivo en cómputo semestral. 4. As horas efectivamente traballadas na xornada continuada poderán ser compensadas ben mediante a súa retribución dineraria equivalente ao número das efectivamente realizadas, segundo se establece nas táboas salariais dos anexos I, II e III, ben en tempo de descanso, acumulado en xornadas completas salvo pacto en contrario e distribuído por acordo entre persoa traballadora e empresa, de acordo coas necesidades organizativas do centro de traballo, correspondendo a cada hora efectivamente traballada outra de inactividade.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONSERVAS, SEMICONSERVAS E SALAZÓNS DE PEIXE E MARISCO <i>Código 99001315011981</i>	Revisión Salarial	CONVENIO 2021 - 2024 (BOE nº 192, 11/08/2022) Artigo 4. Ámbito temporal e vinculación á totalidade. O presente convenio terá vixencia a partir do mes seguinte da súa firma, con independencia da súa publicación no "Boletín Oficial o Estado". Con todo, os seus efectos económicos retrotraeranse ao día 1 de xaneiro de 2021, co pago de atrasos que lles corresponda ás persoas traballadoras durante 2022. A duración do convenio estipúlase en catro anos, é dicir, no período comprendido entre o 1 de xaneiro do ano 2021 e o 31 de decembro do ano 2024. O presente convenio, será prorrogado por períodos dun ano, sempre que non medie a oportuna denuncia, cun mes mínimo de antelación. A representación que realice a denuncia, comunicarao á outra parte, expresando detalladamente na comunicación, que deberá ser por escrito, a lexitimación que ostenta, os ámbitos do convenio e as materias obxecto de negociación. A comunicación deberá efectuarse simultaneamente co acto da denuncia. Desta comunicación, enviarase copia, a efectos de rexistro, á Autoridade Laboral correspondente. Unha vez denunciado o convenio, no prazo máximo dun mes a partir da comunicación procederase a constituír a Comisión Negociadora. A parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación, debéndose iniciar esta nun prazo máximo de quince días a contar desde a constituición da Comisión Negociadora. O prazo máximo para a negociación será de 24 meses a contar desde a data de finalización do convenio anterior. Transcorridos dous anos desde a denuncia do convenio sen que se acordara un novo convenio ou ditara un laudo arbitral, manterase en vigor todo o contido do presente convenio ata a firma do seguinte que o substitúa. Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se alcanzara un acordo, as partes deberán someterse aos procedementos do Servizo Inter confederal de Mediación e Arbitraje (SIMA), para liquidar de maneira efectiva as discrepancias existentes. As condicións e acordos contidos no presente convenio forman un todo orgánico, indivisible e non separable, e para os efectos da súa interpretación e aplicación práctica serán considerados globalmente. A declaración de nulidade ou ilegalidade de calquera das cláusulas por parte da autoridade ou a xurisdición competente non afectará o resto do contido do convenio colectivo, salvo que afecte á regulación da supresión do plus de experiencia profesional (art. 21), o plus de convenio (art. 22), horas extraordinarias (art. 31.3.a.), a Disposición adicional sexta (Dereitos adquiridos. Garantía Ad personam) ou a Disposición adicional sétima (Recoñecemento Plus de Convenio), nese caso o conxunto das devanditas cláusulas decaerán, con efectos do día de inicio da súa vixencia, e iniciárase un novo proceso negociador no que as partes se comprometen a negociar de boa fe con vistas á consecución dun acordo sobre as indicadas cláusulas, e aquelas outras materias que se vexan afectadas para restablecer o equilibrio interno do convenio colectivo. O acordo que se obtivese incorporárase ao convenio.	Na Táboa salarial provisional 2023 publicada no BOE nº 86, 11/04/2023 indica: Táboa salarial provisional 2023. Táboa salarial 2022 + 1,5% fixado en convenio (+0,3% Grupo 5) Artigo 20. Salario mínimo inicial. Para cada un dos anos de vixencia do convenio, o incremento salarial será o seguinte, Ano 2021: 6,50%. Ano 2022: 1,00%. Ano 2023: 1,50%. Ano 2024: 1,50%. As porcentaxes de incremento salarial 2021, 2022, 2023 e 2024 expónse como valores suxeitos a unha cláusula de Revisión Salarial anual ao IPC Real (Interanual do mes de decembro) para cada ano de vixencia do convenio, e referidos ás táboas salariais do convenio. A dita cláusula de revisión salarial anual implica que, unha vez finalizado cada ano, se o IPC Real e definitivo (Interanual a mes de decembro) fose superior ao incremento establecido no presente convenio, procederíase a revisar as táboas salariais do devandito ano en xaneiro do ano seguinte, actualizando as táboas salariais de convenio e igualando o incremento definitivo á devandita porcentaxe de IPC, tendo como resultado as táboas definitivas do ano correspondente, que á súa vez servirán de base para o cálculo das táboas salariais do ano seguinte. Pagándose os atrasos que correspondan (descontando a porcentaxe inicial xa aboado a conta). A comisión paritaria reunirse o primeiro mes dos anos 2023, 2024 e 2025 e procederá á revisión salarial e establecemento das táboas salariais definitivas e provisionais de cada ano de vixencia do convenio colectivo. Incrementos adicionais do Grupo 5. Fabricación: Todas as categorías do Grupo 5 de fabricación, cada ano de vixencia do convenio, terán un incremento salarial adicional ao pactado do convenio dun + 0,3%. O devandito incremento xa se atopa incorporado nas táboas salariais definitivas 2021 e provisionais 2022, 2023 e 2024 do presente convenio.	Artigo 28. Xornada. 1. Acórdase establecer unha xornada en cómputo anual para cada un dos anos de vixencia do convenio de 1.730 horas. Garántese, que tanto as reducións de xornada pactadas anteriormente ou as sucesivas, afectará a todos os traballadores e traballadoras sexa cal fora o tipo de contrato que teñan. Así mesmo, acórdase que no caso de que durante a vixencia deste acordo se produxise unha modificación máis beneficiosa para os traballadores nesta materia, ben pola vía lexislativa ou ben por acordo de carácter xeral entre confederacións empresariais e sindicais, dita modificación será de aplicación automática ao presente convenio incorporándose ao mesmo. 2. Como medida de flexibilidade, en cada centro de traballo, e como instrumento de mellora da competitividade empresarial e mellor adaptación aos ciclos económicos, a distribución irregular da xornada, cumprindo os demais requisitos previstos no artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores, poderá alcanzar ata o 10% sen necesidade de previo acordo coa representación legal dos traballadores. Se non existise representación legal dos traballadores, estes poderán optar por atribuír a súa representación para a negociación do acordo, á súa elección, a unha comisión dun máximo de tres membros integrada por traballadores da propia empresa e elixida por estes democraticamente ou a unha comisión de igual número de compoñentes designados, segundo a súa representatividade, polos sindicatos máis representativos do sector ao que pertenza a empresa e que estivesen lexitimados para formar parte da comisión negociadora do convenio colectivo. En calquera caso, a distribución irregular da xornada deberá respectar a xornada ordinaria máxima diaria de 9 horas, os descansos entre xornada e xornada, así como o descanso semanal. 3. En ningún caso se poderán realizar máis de 9 horas ordinarias de traballo efectivo. En todo caso, entre o final da xornada e o comezo da seguinte, mediarán, como mínimo, doce horas. 4. O tempo de traballo computarase de modo que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, o traballador/a se atope no seu posto de traballo. 5. Iniciada a xornada de traballo, en ningún caso poderá aboarse ao traballador/a cantidade inferior ao mínimo correspondente á media xornada, merecendo esta consideración cando as horas traballadas non excedan de catro e debendo liquidarse a xornada completa sempre que se traballe máis das devanditas catro horas. 6. Naqueles casos en que xa viñese gozando dun descanso intercalado na xornada de traballo, manterase o mesmo coa mesma consideración que a vixente ata o momento e, nos casos de novo establecemento de xornada continuada, o comité de empresa ou delegado e empresarios establecerán a regulación correspondente. En todo caso, tanto a regulación como a redución real da xornada de traballo estableceranse de mutuo acordo entre a dirección da empresa e os representantes dos traballadores, tendo en conta a situación preexistente. Así mesmo, acórdase: a) Xornada de luns a venres con carácter xeral. b) Establecer para o persoal de fabricación, a xornada de luns a venres, coa facultade para a empresa de estendela, ao sábado ata as 14 horas, para o persoal necesario e atención de cámaras, preparación de maquinaria, finalización de traballos pendentes o día anterior, recepción de pescado etc., a condición de que, este persoal que traballe na mañá do sábado, non supere o 25% dos grupos afectados. Este persoal que realice xornada o sábado pola mañá, terá compensación das horas traballadas, en cómputo normal, na semana seguinte. Igualmente, previo acordo cos representantes dos traballadores e de maneira excepcional, poderá estenderse a xornada máis aló das 14 horas do sábado e/ou durante a xornada do domingo, respectando en todo caso os descansos que establece a lexislación vixente. Se non existise representación legal dos traballadores, procederase de igual modo que para o suposto previsto no apartado segundo do presente artigo. No que respecta ao persoal administrativo, déixase opción do grupo de traballadores de tal carácter, o que efectúe elección de xornada partida de luns a venres ou continuar coa que venha exercitando no seu momento, facendo constar, a comisión deliberadora do convenio, a súa recomendación de establecemento de xornada de luns a venres na forma dita. c) A partir da entrada en vigor do presente convenio, para favorecer a creación de emprego e incorporación de novas persoas traballadoras ao sector, poderase realizar novas contratacións para o traballo en sábados, domingos e festivos baixo a figura contractual de fixo parcial indefinido, para os cales os sábados, domingos e festivos serán xornadas ordinarias. Os contratos terán unha xornada continua e serán realizados pola empresa principal, nunca subcontratados. As retribucións íntegras anuais a percibir polas persoas traballadoras corresponderán ao valor bruto de: categoría profesional da hora normal da táboa salarial vixente en cada momento multiplicado polas horas realizadas, máis un plus por un importe total por día traballado correspondente a: sábado (35 €) e domingo/festivo (65 €). A Representación Legal dos Traballadores das empresas previamente á creación da cuarta quenda, serán informadas e consultadas durante polo menos 7 días con antelación á súa implantación, co obxectivo de acordar o persoal necesario a contratar para a cuarta quenda inicialmente tendo como referencia o número total de persoal fixo e fixo discontinuo. A Empresa deberá publicar os cuadrantes de traballo, mensualmente e poñelos en coñecemento dos traballadores afectados e da RLT antes do inicio do mes correspondente. Calquera modificación sobre estes cuadrantes terá que ser comunicada á RLT e aos afectados a semana anterior a ser efectiva. Cando por parte da empresa exista a necesidade de dispoñer do persoal de persoal non adscrito á cuarta quenda, para apoio na capacidade da cuarta quenda, esta só poderá facerse de forma voluntaria, e compensaráselles cun plus de adscrición extraordinaria por este concepto por importe total de 45 euros/día traballado sobre o plus da cuarta quenda que corresponda, nos termos establecidos para este (35 €/65 €). De conformidade co disposto nesta cuarta quenda, os acordos máis vantaxosos que inclúan traballo os sábados, domingos ou festivos e que xa fosen celebrados á data da firma deste convenio serán respectados en todo caso e, só deixarán de aplicarse, cando as partes que o subscribiran así o decidan voluntariamente e comunicando á comisión paritaria tal decisión. As persoas traballadoras correspondentes a esta cuarta quenda, terán dereito a solicitar e gozar dos días de permiso retribuído regulados no convenio. Á marxe do anterior e no caso que algúns dos días de prestación de servizos lles coincidisen con algún evento familiar de singular relevancia [por ex. voda, bautizo, comunión etc.], a empresa facilitarlalles a asistencia ao mesmo concedéndolles o día de permiso e pactando coa persoa traballadora a súa recuperación. A xornada laboral da cuarta quenda será de 9/9 horas máxima de xornada ordinaria diaria e de 16/18 horas semana, e non inferior a 8 horas, salvo que na semana coincida con días festivos. Nese caso a xornada semanal poderase incrementar para cubrir os devanditos días. Igualmente, por acordo entre a empresa e a representación legal dos traballadores, poderase establecer unha distribución diferente da cuarta quenda aquí recollida. A xornada anual ás persoas traballadoras da cuarta quenda adaptáraselles á proporción que corresponda. Terán prioridade para solicitar vacantes para prestar servizos os sábados, domingos e festivos e adherirse voluntariamente á cuarta quenda mediante un pacto entre a persoa traballadora e a empresa que inclúa a súa distribución de xornada, o persoal de estrutura fixo e fixo discontinuo actual de persoal, podendo solicitar a súa volta á quenda anterior nas súas condicións contractuais previas mediante un preaviso de 30 días de antelación, en calquera momento. No caso de que produzan vacantes ou se incremente persoal na quenda de luns a venres, terá prioridade para ocupar as vacantes, as persoas contratadas na cuarta quenda.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
CONTACT CENTER (antes TELEMÁRKETING) Código 99012145012002	Convenio colectivo	CONVENIO 2020-2026 (BOE nº 137, 09/06/2023) Artigo 5. Vixencia. O Convenio con carácter xeral entrará en vigor, ao momento da súa firma, retrotraéndose os seus efectos económicos ao 1 de xaneiro de 2020, na forma e co alcance establecido no artigo 45. Artigo 6. Duración. A duración deste Convenio estenderase ata o 31 de decembro do 2026, entendéndose prorrogado tacitamente de ano en ano, salvo que o Convenio fose denunciado por calquera das partes lexitimadas para negocialo, de acordo co artigo 87 do Estatuto dos Traballadores. Denunciado o Convenio, e ata que non se logre acordo expreso, para os efectos do previsto nos artigos 86.3 e 4 do Estatuto dos Traballadores, entenderase que se mantén a vixencia do seu contido normativo. Artigo 7. Forma da denuncia. A denuncia do presente Convenio haberá de realizarse, dentro dos tres últimos meses do seu termo ou prórroga en curso, coas formalidades que prevén o artigo 89 do Estatuto dos Traballadores, e por quen estea lexitimados para negociar conforme ao artigo 87 do mesmo texto legal. Haberá de formalizarse por escrito e dirixirse a todas as representacións empresariais e sindicais que o subscribiron. A negociación deberá iniciarse cunha antelación mínima dun mes á data de caducidade do Convenio denunciado.	Artigo 45. Incrementos salariais. As táboas que se incorporan como anexo deste Convenio, son o resultado dos incrementos salariais pactados para os anos 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, estruturados conforme aos seguintes puntos: Ano 2020: 0. Ano 2021: 0. Ano 2022: 3,5%. Ano 2023: 3,5%. Ano 2024: 3%. Ano 2025: IPC pechado ano anterior (mínimo 1% tope 3,5%). Ano 2026: IPC pechado ano anterior + diferencial 0,5% (mínimo 1% - tope 3,5%). As táboas salariais correspondentes aos anos 2025 e 2026 serán elaboradas pola Comisión Paritaria do Convenio Colectivo nos 15 días seguintes á publicación oficial do IPC real do ano anterior. Con efecto do 1 de xaneiro de 2024 elimínanse os niveis 11 e 12 da táboa de salario base, incluíndose tales niveis no nivel 10 (a denominar a partir dese momento Teleoperador/a ou Operador/a). Así mesmo, con efecto do 1 de xaneiro de 2024 e como consecuencia da eliminación dos niveis 11 e 12, os postos de traballo que integran o Grupo E previstos no artigo 41 do presente convenio unificaranse nun único posto, a denominar a partir dese momento Persoal de Oficinos Propios, incluído no nivel 10.	Artigo 22. Xornada. Durante a vixencia do presente Convenio, incluída no seu caso a prórroga ou ultraactividade, a duración máxima da xornada ordinaria de traballo en cómputo anual será de mil setecentas sesenta e catro horas, e de 39 horas semanais de traballo efectivo. Para aquelas empresas que, incluídas no ámbito de aplicación do presente Convenio e que, por aplicación dun convenio colectivo de distinto ámbito, abonen aos seus traballadores e traballadoras un salario inferior ao previsto neste convenio sectorial para o seu grupo e nivel a xornada anual máxima para as devanditas empresas será de 1597 horas de traballo efectivo para as persoas traballadoras contratadas a tempo completo e a parte proporcional para aquelas persoas traballadoras contratadas a tempo parcial. Para os efectos do disposto no parágrafo anterior, enténdese que unha empresa aboa un salario inferior, cando a retribución bruta total anual por todos os conceptos salariais que estableza o devandito convenio colectivo de distinto ámbito conforme á clasificación profesional da persoa traballadora, sexa inferior á retribución anual bruta que percibiría a persoa traballadora por todos os conceptos aplicables ao grupo profesional e nivel (anexo I do Convenio) así como polos conceptos regulados no anexo II que lle corresponderían conforme ao presente Convenio e que se atopen vixentes en cada momento. Aquelas empresas que viñesen realizando unha xornada máxima en cómputo anual inferior á establecida no presente Convenio manterán como condición máis beneficiosa a xornada actual, sen prexuízo de que tamén lles resultará de aplicación o disposto nos dous parágrafos anteriores cando o salario anual total resulte inferior ao establecido no presente Convenio. De conformidade co establecido no parágrafo terceiro do artigo 4 do presente Convenio, a regulación en materia de xornada recollida no presente artigo terá carácter de norma exclusiva e excluínte. As xornadas de traballo, a partir do 1 de xaneiro de 2024, haberán de respectar as seguintes porcentaxes: - Como mínimo o 30% do persoal das empresas estarán en xornadas a tempo completo conforme co Convenio colectivo. - Como máximo, o 30% do persoal das empresas poderán estar contratadas en xornadas inferiores a 30 horas semanais. O cómputo das porcentaxes anteriores, levará a efecto sobre a media do persoal das empresas do ano anterior, a cuxos efectos a mesma calcularase sobre os días de cotización do persoal contratado na empresa, de maneira análoga ao sistema regulado no Estatuto dos Traballadores a efectos de elección dos delegados de persoal ou membros do Comité de Empresa. As situacións de redución de xornada por garda legal computarán na súa xornada de orixe. Anualmente elaborárase o calendario laboral no que deberán figurar as quendas existentes no centro de traballo, incluíndose un anexo dos horarios especiais que poidan pactarse en cada centro de traballo. Un exemplar do mesmo expoñerase nun lugar visible en cada centro de traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EMPRESAS DE CONSULTORÍA, TECNOLOXÍAS DA INFORMACIÓN E ESTUDOS DE MERCADO E DA OPINIÓN PÚBLICA <i>Código 99001355011983</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2020-2024 (BOE nº 177, 26/07/2023) Artigo 4. Ámbito temporal. A vixencia temporal do convenio colectivo retrotráese ao 1 de xaneiro do ano 2020, aínda que, o texto convencional iniciará os seus efectos ao día seguinte da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", todo iso, sen prexuízo, do que se determine expresa e especificamente para determinadas materias ao longo do Convenio. Os efectos económicos do convenio colectivo serán de aplicación, no que se refire ás táboas salariais a partir do día 1 de xullo de 2022. A nova clasificación profesional e as táboas salariais adscritas á mesma, reguladas no Anexo I do presente convenio colectivo, estarán vixentes a partir do día 1 de xullo de 2022. Para a reclasificación profesional das persoas traballadoras nas novas áreas profesionais establecidas no artigo 15 do XVIII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría, Tecnoloxías da Información e Estudos de Mercado e da Opinión Pública, as Empresas dispoñerán de dous meses desde a publicación do mesmo no "BOE" para encadrar ás persoas traballadoras afectadas no novo sistema de áreas, grupos e niveis profesionais do XVIII Convenio Colectivo. A reclasificación profesional que efectúen as empresas deberá realizarse de conformidade á descrición funcional das áreas establecidas no artigo 15 do Convenio Colectivo. A Comisión Mixta Paritaria do Convenio asume as competencias para a resolución dos problemas de adecuación funcional á Clasificación Profesional do Convenio O convenio colectivo esgotará a súa vixencia o 31.12.2024 prorrogándose a partir da dita data por tácita aceptación e nos seus propios termos en tanto non inicie a súa vixencia o Convenio Colectivo Estatal que o substitúa, nos termos do artigo 5. Artigo 5. Denuncia e revisión. O Convenio Colectivo prorrogarase de ano en ano no caso de que non mediará denuncia expresa de ningunha das partes lexitimadas para negociar e promover a negociación conforme aos artigos 86 e 87 do Estatuto dos Traballadores. A dita denuncia ha de levarse a cabo dentro do últimos nove (9) meses da vixencia ou prorroga en curso. A negociación do XIX Convenio Colectivo comezará como mínimo nove meses antes da data de expiración da vixencia do presente Convenio Colectivo. Denunciado o presente Convenio e ata que se asine outro posterior, manterase en vigor o seu contido íntegro, en tanto non inicie a súa vixencia o Convenio colectivo estatal que o substitúa.	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística: 2,5% Artigo 27. Táboas salariais. 1. O salario base e o Plus Convenio pactados no presente Convenio, en cómputo anual, por grupos e niveis profesionais (14 pagas) serán os establecidos no Anexo I para cada un dos anos indicados no presente artigo. 2. Para o ano 2022, as táboas salariais serán as establecidas no Anexo I para o citado exercicio e iniciarán os seus efectos económicos o 01 de xullo 2022. As empresas, dispoñerán de dous meses desde a publicación do convenio no "BOE" para a regularización e aboamento das diferenzas a que houber lugar por aplicación da táboa salarial de 2022 con efectos económicos do 1 de xullo de 2022. Para aquelas persoas traballadoras que froito da nova clasificación profesional establecida no artigo 15 do Convenio Colectivo deban de ser reclasificadas, seguirase o seguinte procedemento na aplicación da táboa salarial e baixo a seguinte orde: (i) A persoa traballadora deberá ser reclasificada baixo os parámetros establecidos no artigo 15 do Convenio Colectivo, e nos prazos e termos establecidos no artigo 4 do Convenio Colectivo. (ii) Unha vez a persoa traballadora fose reclasificada funcionalmente, aplicarase a táboa salarial cos novos salarios correspondentes á súa nova Área Funcional, Grupo e Nivel, e con efectos económicos do 1 de xullo de 2022. a. Naqueles casos nos que se produza unha diminución do salario base, a diferenza irá a un complemento salarial denominado "ex salario base 2022". b. Naqueles casos nos que se produza unha diminución do plus convenio, a diferenza irá a un complemento salarial denominado "ex plus convenio 2022". (iii) Natureza salarial dos novos complementos ex salario base 2022 e ex plus convenio 2022: O salario base e/ou o plus de convenio que se correspondese ao novo Área/Grupo/Nivel asignado resultase inferior ao que a persoas viña percibindo, as diferenzas situaranse nos complementos, de nova creación, "ex salario base 2022" e "ex plus convenio 2022" respectivamente, complementos non compensables nin absorbíbles e revalorizables. Os novos complementos "ex salario base 2022" e "ex plus convenio 2022" compensaranse e absorberanse cando: (i) como consecuencia dun cambio de nivel ou grupo profesional, a nova táboa salarial aplicable sexa superior á contía resultante da suma de salario base de orixe e os referidos complementos e (ii) para adaptarse á estrutura salarial e contías da táboas salariais, xeradas, e que se poidan xerar pola Comisión Negociadora e/ou Comisión Mixta Paritaria froito da aplicación da Disposición Adicional Cuarta do Convenio Colectivo sobre a garantía de Salario mínimo interprofesional. Estes complementos terán a consideración de táboas de convenio, sendo preceptiva a aplicación dos incrementos que se pacten no convenio. Así mesmo, o complemento "ex salario base 2022" deberá incluírse no cálculo do complemento de antigüidade que deberá percibir cada persoa. Destes dous complementos non se poderá detraer cantidade algunha por ningunha causa ou circunstancia, salvo no anteriormente detallado. (iv) Tratamento salarial dos complementos "ex salario base" e "ex plus convenio" do XVII convenio colectivo Estatal de Empresas de Consultaría e Estudos de Mercado e da Opinión Pública: Os complementos "ex salario base" e "ex plus convenio" que estivesen a percibir as persoas traballadoras froito da aplicación da Disposición Transitoria Cuarta do XVII Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultaría e Estudos de Mercado e da Opinión Pública, poderán ser compensados e absorbidos, para adaptarse á estrutura salarial e contías dos novos salarios do Área/Grupo/Nivel establecidos no Anexo I, correspondente ás táboas salariais. A compensación e absorción sinalada anteriormente, do "ex salario base" e "ex plus convenio", producirase, se unha vez aplicados os incrementos salariais das táboas recollidas no Anexo I, xunto cos referidos complementos "ex salario base" e "ex plus convenio", o importe total é superior ao incremento fixado na devandita táboa salarial para o Área/Grupo/Nivel da persoa traballadora. Igualmente, os complementos "ex salario base" e "ex plus convenio", poderán ser compensados e absorbidos para adaptarse á estrutura salarial e contías das táboas salariais que se poidan xerar pola Comisión Mixta Paritaria, froito da aplicación da Disposición Adicional Primeira do Convenio Colectivo. 3. As empresas, dispoñerán de dous (2) meses desde a publicación do convenio no "BOE" para a regularización e aboamento das diferenzas a que houber lugar por aplicación da táboa salarial de 2022 con efectos económicos retroactivos do 1 de xullo de 2022 e para a regularización e aboamento das diferenzas a que houber lugar por aplicación da táboa salarial de 2023 con efectos económicos do 1 de xaneiro de 2023. 4. Para o ano 2024, as táboas salariais serán as establecidas no Anexo I para o citado exercicio e iniciarán os seus efectos económicos o 1 de xaneiro do 2024. 5. Nos casos de posible inaplicación salarial do Convenio, previstos no apartado 3 do artigo 82 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, intervirá a Comisión Mixta Paritaria regulada no artigo 9, nos termos nel establecidos no seu apartado 6.	Artigo 20. Xornada laboral. 1. Durante a vixencia do convenio colectivo, a xornada ordinaria máxima de traballo efectivo, en cómputo anual, será de 1.800 horas anuais, sen prexuízo, en todo caso, das xornadas actualmente pactadas máis favorables para as persoas. A súa distribución semanal poderá pactarse coa Representación Legal das Persoas Traballadoras na empresa tendo en conta que, en ningún caso, se poderán realizar máis de nove horas ordinarias diarias de traballo efectivo. De acordo co establecido no artigo 37.2 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, ningunha festa laboral será recuperable. 2. As Empresas suxeitas a este Convenio gozarán de xornada intensiva no mes de agosto. As empresas que teñan establecida xornada intensiva durante o verán non poderán pasar as trinta e seis horas semanais durante o período en que a teñan implantada, salvo pacto coa Representación Legal dos Traballadores. 3. Nas empresas en que se realice xornada continuada, as condicións de tempada máis beneficiosa manteranse tal e como actualmente se realicen en cada empresa, sen superar a distribución semanal existente ou a que puidese pactarse, conforme ao establecido nos dous apartados precedentes. 4. A partir das catorce horas, salvo en período de xornada intensiva, os sábados terán a consideración de laboralmente inhábiles. Exceptúase o persoal que exerce funcións de vixilancia nos locais das empresas. 5. A Dirección da empresa, combinando no posible os desexos do persoal e as necesidades da produción, fixará os horarios de traballo conforme ao establecido na lei vixente. 6. Toda persoa traballadora desprazada a outra empresa por razón de servizo, aterase ao horario do centro de traballo de destino, aínda que en canto ao cómputo das horas traballadas mensualmente, respectaranse as existentes na súa empresa de orixe.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EMPRESAS DE ELABORACIÓN DE PRODUTOS DO MAR CON PROCESOS DE CONXELACIÓN E REFRIXERACIÓN Código 99100085012011	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 93, 19/04/2023) Artigo 5. Ámbito temporal. A duración do presente convenio será de tres anos, iniciando a súa vixencia o 01.01.2022 e finalizando os seus efectos o 31.12.24, excepto naquelas materias nas que o mesmo especifique unha vixencia distinta. Non obstante o anterior, e, en aras 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.	Disposición adicional novena. Incrementos salariais. - Ano 2022: Un aumento definitivo do salario base do 31-12-2021 do 8% con efectos retroactivos ao 01 de xaneiro de 2022. Achéganse táboas. - Ano 2023: Un aumento definitivo do salario base do 31-12-2022 do 5% con efectos retroactivos ao 01 de xaneiro de 2023. Achéganse táboas. - Ano 2024: Un aumento definitivo do salario base do 31-12-2023 do 4% con efectos retroactivos ao 01 de xaneiro de 2024. Achéganse táboas. Neste sentido, os incrementos salariais definitivos para cada anualidade son os seguintes: ... Disposición adicional décima. Garantía salarial. Se a suma dos IPCs de 2022, 2023 e 2024 superase o 17% habería unha revisión do salario base do 31-12-2024 no 75% do exceso sobre a devandita cifra, ao só efecto de que sirva de base de cálculo para os aumentos salariais de 2025. Unha vez coñecido o dato, a Comisión reunirase para elaborar as táboas provisionais con efectos do 1 de xaneiro do 2025.	No Artigo 18. Xornada de traballo. Indica: 1. Duración máxima anual: a) A xornada máxima efectiva de traballo a partir do 1 de xaneiro de 2022 será 1.752 horas en cómputo anual, deixando como días libres o 24 e o 31 de decembro, salvo acordo diferente coa representación legal das persoas traballadoras. b) Redución de xornada anual: Non obstante o anterior, en cada un dos centros de traballo afectados polo convenio, a RLT deberán adoptar entre os días 1 e 15 de decembro de cada ano, unha decisión para a aplicación, para o ano seguinte, dunha das seguintes medidas alternativas de redución de xornada: - Cómputo como tempo de traballo 7.5 minutos diarios de descanso durante a xornada (bocadillo). - Redución da xornada de 24 horas (tres días laborables), por exemplo, non prestar servizos durante os días 05 de xaneiro e 24 e 31 de decembro. De non existir RLT, esta decisión corresponderá á empresa. 2. Organización e distribución: Anualmente, a empresa elaborará un calendario de traballo, cunha distribución horaria homoxénea expoñendo un exemplar do mesmo nun lugar visible de cada centro e previa deliberación cos Delegados de Persoal ou o Comité de Empresa. A distribución da xornada en cada empresa e/ou seccións das mesmas será establecida pola empresa, previa deliberación cos representantes legais dos persoas traballadoras; a xornada distribuirase preferentemente de luns a venres. A distribución inicial poderá ser irregular en atención a razóns económicas, organizativas, técnicas ou produtivas. En todo caso a distribución da xornada deberá respectar os seguintes límites: Nove horas ordinarias diarias; doce horas de descanso diario ininterrompido; dous días consecutivos de descanso semanal tantos días festivos anuais como se establezan pola lei; e trinta días naturais anuais de vacacións. Nestes casos, haberá de vir establecida no calendario de traballo anual a distribución irregular da xornada para aplicar. 3. Traballos en domingos e festivos e xornadas especiais: As funcións e traballos especiais que haxan de desenvolverse tamén en domingos e festivos ou durante todo o día realízanse mediante quendas rotativas, computándose por períodos de catro semanas e os descansos gozaranse en días laborables, no seu caso. Este réxime unicamente aplicárase ás persoas traballadoras adscritas ás devanditas funcións e traballos especiais, considerándose como tales os traballos que pola súa especialidade sexa imprescindible a súa realización en domingos e festivos para garantir o normal desenvolvemento da actividade produtiva e atención a clientes (labores de mantemento e reparación de maquinaria e instalacións, preparación de materias primas e de xeo etc.), e que por tal razón afectan a unha parte moi reducida do persoal das empresas. As funcións e traballos especiais citados nos parágrafos precedentes e para o caso excepcional de que nalguna semana non puidese concederse ao persoal o descanso semanal correspondente, aboarse aos interesados, por cada día de descanso semanal que non puidese gozar, ademais do salario/día que percibisen, en caso de descansar, outro salario/día por non utilizar tal descanso incrementado este segundo salario/día nun 75 por 100. En todo caso respectaranse os descansos establecidos no Estatuto dos Traballadores. 4. Xornada continuada: Cando a xornada de traballo se realice de forma continuada -en xornada de máis de seis horas-, as persoas traballadoras gozarán de quince minutos de descanso, conforme co establecido respecto diso no art. 34 do Estatuto dos Traballadores. 5. Xornada de traballo en cámaras frigoríficas e de conxelación: 1. A xornada máxima do persoal que traballe en cámaras frigoríficas e de conxelación será a seguinte: a) A xornada en cámaras de cero ata cinco graos baixo cero será a normal. Por cada tres horas de traballo ininterrompido no interior das cámaras, concederase un descanso de recuperación de dez minutos. b) A xornada en cámaras de seis graos baixo cero ata dezasete graos baixo cero, será de seis horas como máximo de permanencia no interior das mesmas. Por cada hora de traballo ininterrompido no interior das cámaras, concederase un descanso de recuperación de quince minutos. c) A xornada en cámaras de dezaioito graos baixo cero ou máis, cunha oscilación de máis ou menos tres graos, será de seis horas como máximo de permanencia nas mesmas. Por cada corenta e cinco minutos de traballo ininterrompido no interior das cámaras, concederase un descanso de recuperación de quince minutos. 2. A diferenza entre a xornada normal e as seis horas de permanencia máxima no interior das cámaras establecida nos parágrafos b) e c) do apartado 1 deste artigo poderá completarse con traballo realizado no exterior das mesmas. ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EMPRESAS DE ENXEÑERÍA; OFICINAS DE ESTUDOS TÉCNICOS; INSPECCIÓN, SUPERVISIÓN E CONTROL TÉCNICO E DE CALIDADE Código 99002755011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2021 - 2024 (BOE nº 59, 10/03/2023) Artigo 4. Ámbito temporal. 1. A duración do presente convenio colectivo será de catro anos, iniciando a súa vixencia en materia salarial, así como respecto do plus de convenio, unha vez rexistrado e publicado, o 1 de xaneiro de 2021. As restantes materias iniciarán a súa vixencia o día da publicación do convenio colectivo no "Boletín Oficial do Estado", salvo para as que se especifique outra data distinta. 2. A súa vixencia estenderase ata o 31 de decembro de 2024, coa excepción prevista no último parágrafo do artigo 1.2, prorrogándose anualmente por tácita recondución, nos seus propios termos, en tanto non se solicite a súa revisión e se formule a súa necesaria denuncia nos termos do artigo 5. Artigo 5. Denuncia e revisión. 1. Por calquera das dúas partes asinantes do presente convenio colectivo poderá pedirse, mediante denuncia notificada fidedignamente por escrito á outra parte, a revisión do mesmo, cun mes mínimo de antelación ao vencemento do prazo de vixencia antes sinalado e/ou de calquera das súas prórrogas. 2. No caso de solicitarse a revisión do convenio colectivo, a parte que formule a súa denuncia deberá simultaneamente presentar comunicación da promoción da negociación con proposta concreta sobre os puntos, o contido mínimo que comprenda a revisión solicitada e requisitos establecidos no artigo 89.1 do Estatuto dos Traballadores. Caso de incumprimento, terase por non feita a denuncia. Desta comunicación e da proposta enviarase copia, a efectos de rexistro, á Dirección Xeral de Traballo. Artigo 52. Dereito supletorio e prelación de normas. 1. En todas aquelas materias non reguladas no presente convenio colectivo estarase ao disposto no texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores 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 texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores ás partes asinantes do presente convenio colectivo, establécese a súa complementariedade respecto dos restantes convenios colectivos do mesmo ámbito funcional calquera que fora o seu ámbito territorial. Por tanto, o presente convenio colectivo rexerá como normativa supletoria, e substitutiva da Ordenanza Laboral de Oficinas e Despachos, dos restantes convenios colectivos do sector, nos aspectos e materias nestes non previstos, sen prexuízo, en todo caso, da prohibición de concorrencia que dispón o primeiro parágrafo do artigo 84 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.	Artigo 33. Táboas de niveis salariais. 1. As táboas cos importes correspondentes aos distintos niveis salariais para os anos 2021 e 2022 son as que figuran no anexo II deste convenio colectivo, e son o resultado dos incrementos salariais pactados, segundo se detalla a continuación: Ano 2021: Mantéñense os mesmos importes que quedaron fixados para o ano 2020 no XIX convenio colectivo, salvo os correspondentes aos niveis salariais 8 e 9, que se revisan con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2021. Ano 2022: Os importes que se detallan son o resultado de incrementar os importes fixados nas táboas salariais para o ano 2021 nun 3,10%, con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2022. 2. Os importes das táboas salariais dos anos 2023 e 2024 serán os que resulten de aplicar aos importes das táboas do ano inmediato anterior, as porcentaxes de incremento salarial que se fixan en función da porcentaxe de variación anual do Índice de Prezos de Consumo (IPC) rexistrado a data 31/12/2022, para a subida do ano 2023, e a data 31/12/2023, para a subida do ano 2024, segundo se detalla a continuación: Intervalo Variación anual IPC ao 31 de decembro do ano anterior ao da subida % incremento táboas salariais 1 Inferior a 0,00%. 0,00% 2 Igual ou superior a 0,00% e inferior a 1,50%. 1,30% 3 Igual ou superior a 1,50% e inferior a 2,50%. 1,80% 4 Igual ou superior a 2,50% e inferior a 3,50%. 2,30% 5 Igual ou superior a 3,50% e inferior a 4,50%. 2,80% 6 Igual ou superior a 4,50%. 3,50% 3. As empresas dispoñerán de trinta e dous días para a regularización e aboamento das diferenzas a que houber lugar por aplicación dos salarios establecidos no presente artigo. 4. Nos casos de posible inaplicación salarial do convenio colectivo, previstos no apartado 3 do artigo 82 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, estarase ao disposto na lexislación vixente sobre a materia en cada momento. Na Acta do acordo de revisión das táboas salariais para o ano 2023 (adapta niveis salariais 8 e 9 ao SMI) publicada no BOE nº 118, 18/05/2023 indica: Primeiro. Que conforme ao previsto no artigo 33.2 texto do XX Convenio Nacional de Empresas de Enxeñería; Oficinas de Estudos Técnicos; Inspección, Supervisión e Control Técnico e de Calidade (código de convenio n.º 99002755011981) publicado no "Boletín Oficial do Estado" do 10 de marzo de 2023, e como consecuencia de que a porcentaxe de variación anual do Índice de Prezos de Consumo (IPC) rexistrado a data 31/12/2022, foi do 5,70%, e por tanto superior ao 4,50%, as táboas salariais do ano 2023, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2023, serán o resultado de incrementar as táboas salariais do ano 2022, segundo se reflicten no Anexo II do texto convencional de referencia, na porcentaxe do 3,50%, salvo nos niveis salariais 8 e 9, para os que os incrementos serán os recollidos no seguinte punto. Segundo. Que en contra do establecido no artigo 34 bis do XX Convenio colectivo, só para o ano 2023, e por tanto con carácter excepcional, as partes acordan que a suma da contía anual das táboas salariais fixada para cada nivel salarial, e da contía anual do plus de Convenio fixada para o ano 2023 no artigo 38 do XX Convenio colectivo, non poderá ser inferior á contía anual do salario mínimo interprofesional, que para o ano 2023 quedou fixada polo Real Decreto 99/2023, do 14 de febreiro. Que, para dar cumprimento ao acordado neste punto, as táboas dos niveis salariais 8 e 9, experimentarán unhas subidas do 4,76% e 5,53% respectivamente. Terceiro. Que, como consecuencia do acordado nos puntos anteriores, as táboas salariais e plus de Convenio para o ano 2023, queda como se indica a continuación: ...	Artigo 22. Xornada laboral. 1. A partir do 1 de xaneiro de 2023 a xornada ordinaria máxima de traballo efectivo, en cómputo anual, será de mil setecentas noventa e dous (1.792) horas. A distribución semanal da xornada ordinaria anual poderá pactarse cos representantes dos traballadores na empresa, tendo en conta que, en ningún caso, se poderán realizar máis de nove horas ordinarias diarias de traballo efectivo. De acordo co establecido no artigo 37.2 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, ningunha festa laboral será recuperable. 2. As empresas que teñan establecida xornada intensiva durante o verán non poderán pasar as 36 horas semanais durante o período en que a teñan implantada. 3. Nas empresas en que se realice xornada continuada, as condicións de tempada máis beneficiosa manteranse tal e como actualmente se realizan en cada empresa. 4. Toda persoa traballadora desprazada a outra empresa ou obras por razón de servizo, aterase ao horario do centro do traballo de destino, aínda que, en canto ao cómputo das horas traballadas durante o tempo do seu desprazamento, respectaranse as existentes na súa empresa de orixe. 5. As xornadas laborais dos días 24 e 31 de decembro non serán laborables nin recuperables. No cómputo anual máximo establecido no anterior apartado 1, xa se tivo en conta o pactado neste apartado. 6. Nas empresas que non a teñan establecida, poderá pactarse unha xornada flexible nas entradas e saídas, respectándose un número de horas de presenza común obrigada atendendo ás necesidades de cada empresa.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada															
EMPRESAS DE MEDIACIÓN EN SEGUROS PRIVADOS (antes AXENTES E CORREDORES DE SEGUROS) Código 99000165011987		CONVENIO 2023 - 2026 (BOE nº 273, 15/11/2023)	No Artigo 48. Indica: Condicións económicas para os anos 2023, 2024, 2025 e 2026 1. Establécense os seguintes incrementos salariais:	Artigo 33. Xornada laboral e distribución horaria. 1. A partir do 1 de xaneiro de 2023, a xornada máxima de traballo, en cómputo anual, pasa a ser de 1.720 horas efectivamente traballadas, sen que se inclúan no devandito cómputo, para ese efecto, os días de vacacións nin de libranza que se conceden anualmente, as festas nacionais e as festas locais. 2. Este número de 1.720 horas efectivas de traballo, entenderase limitado ao que realmente corresponda, se existe anteriormente unha xornada pactada, convida ou de obrigado cumprimento, a nivel de centro de traballo ou empresa que, antes de entrar en vigor o presente Convenio, arrojará un cómputo anual inferior ao citado, con independencia de que se manteña ou varíe a distribución horaria. No caso de xornada de traballo a tempo parcial, o número das horas efectivas de traballo, durante o ano natural ou o tempo de duración do contrato, incluídas as súas prórrogas, se as houber, será o que pacten as partes. 3. O número de 1.720 horas poderá ser efectivamente esixido polas empresas, salvo as faltas xustificadas de asistencia por enfermidade, accidente, permisos ou descansos retribuídos, previstos na lexislación vixente ou no presente Convenio xeral, e os casos de suspensión de contrato de traballo. 4. A distribución horaria da xornada anual fixada neste Convenio poderá realizarse de forma irregular ao longo do ano, respectando os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos legalmente. Para esta distribución irregular terase en conta o establecido no artigo seguinte. O horario será establecido en cada centro de traballo ou empresa mediante acordo entre a empresa de mediación e a representación legal das persoas traballadoras, ou na súa falta, co propio persoal, distribuindo as 1.720 horas efectivas de traballo, entre os días efectivamente traballados, como consideren máis conveniente, sen prexuízo de que poidan pactarse, en casos concretos, horarios flexibles de traballo, cos límites legais fixados en canto a xornada anual, semanal e diaria. Respecto diso sinálanse as seguintes pautas ou recomendacións: - A xornada diaria estímaxe que non debe exceder das 20:00 horas. - Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas. - No caso de que se pacte un novo horario de traballo que implique pasar de xornada continua de 8:00 a 15:00 horas, a xornada partida de mañá e tarde, deberá existir unha interrupción para o xantar, dunha hora como mínimo, e de dúas horas como máximo, non computable como tempo de traballo efectivo, e poderá convivir, sen discriminación, a compensación económica do xantar, mediante vales de comida ou, como mínimo, coa contía establecida no presente Convenio. - Respectando sempre o número de 1.720 horas efectivas de traballo ao ano, a empresa poderá acordar coa representación legal das persoas traballadoras ou, na súa falta, co propio persoal, quendas de traballo para os sábados. - Respectando así mesmo o número de 1.720 horas efectivas de traballo ao ano, a redución de xornada acordada no presente Convenio, levará a cabo, anualmente, mediante a libranza de dúas xornadas completas de traballo, que se pactarán de mutuo acordo entre a empresa e a persoa afectada, salvando sempre as necesidades do servizo. - Durante os meses de verán (do 1 de xuño ao 30 de setembro), a xornada de traballo poderá establecerse de 8:00 horas a 15:00 horas. - Naquelles supostos nos que en función das previsións do presente artigo se produce un cambio de réxime horario do que resultase unha coexistencia de diversos horarios, o persoal, durante un prazo máximo de 6 meses desde que tivo lugar o cambio, poderá solicitar a reincorporación á xornada que tiña anteriormente. Esta solicitude poderá formularse unha vez transcorrido o devandito período de 6 meses se concorresen na persoa necesidades xustificadas, singulares e graves que así o requirían. 5. O persoal terá dereito a adaptar a duración e distribución da súa xornada ordinaria de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo ao que chegue coa empresa, respectando, no seu caso, o previsto naquela ou, na súa falta, conforme ao regulado no Estatuto dos Traballadores.															
	Convenio colectivo	Artigo 3. Ámbito temporal. 1. Duración. Desde o 1 de xaneiro do 2023 ata o 31 de decembro de 2026, coas condicións e efectos específicos que se establecen para determinadas materias nas correspondentes normas e disposicións transitorias. 2. Vixencia. O presente Convenio entrará en vigor aos 20 días da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", e manterá a súa vixencia xeral ata o 31 de decembro de 2026, salvo naquelas materias para as que se dispoña unha vixencia distinta. Os seus efectos económicos, fóra dos conceptos incluídos na sección 2.ª do Capítulo VIII deste convenio, as táboas salariais e do que expresamente así se indique, retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2023. 3. Prórroga e denuncia. O Convenio xeral entenderase prorrogado de ano en ano se non se denuncia en forma por quen teña lexitimación para iso. A denuncia haberá de producirse entre o 1 e o 31 de decembro, do ano do seu vencemento, ou do de calquera das súas prórrogas. Unha vez denunciado o Convenio, procederase a constituír a Comisión Negociadora nos termos e prazos establecidos no Estatuto dos Traballadores. 4. Período de negociación. Denunciado o Convenio, entenderase que o mesmo mantén a súa vixencia durante o período de negociación. O período de negociación comezará a computarse desde que se constituía a mesa de negociación. Transcorrido un ano de negociación sen que se acordara un novo Convenio, as partes acudirán ao procedemento de mediación regulado no Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais (ASAC), para a procura de solución das discrepancias existentes. Tamén poderán as partes acordar someterse ao procedemento arbitral previsto no citado ASAC. Sen prexuízo do desenvolvemento e solución final dos citados procedementos de mediación e arbitraje, en defecto de pacto, cando trancorrese o proceso de negociación sen alcanzarse un acordo, manterase a vixencia do convenio colectivo. Mentres dure o período de negociación e ata que se publiquen novas táboas salariais, as empresas poderán efectuar adiantos a conta dos incrementos salariais do convenio atendendo a factores obxectivos de previsión salarial, procedendo á súa regularización unha vez se acorden e publiquen as táboas definitivas.	<table><tr><td>Ano 2023.</td><td>4%</td><td>Incremento salarial de 2023 con efectos a partir do 01/01/2023, salvo para axudas de custo, gastos de locomoción e compensación económica por xantar e salvo o nivel 9. ** As táboas salariais do Anexo I tomarán efecto a partir do día 1 do mes seguinte á data de publicación do convenio no BOE no que respecta ao nivel 9.</td><td>Táboas salariais do Anexo I con efectos a partir do día 1 do mes seguinte á data de publicación do convenio no BOE.</td></tr><tr><td>Ano 2024.</td><td>3%</td><td>Efectos a partir do 01/01/2024, salvo para axudas de custo, gastos de locomoción e compensación económica por xantar.</td><td>Anexo II.</td></tr><tr><td>Ano 2025.</td><td>3%</td><td>Efectos a partir do 01/01/2025, salvo para axudas de custo, gastos de locomoción e compensación económica por xantar.</td><td>Anexo III.</td></tr><tr><td>Ano 2026.</td><td>1,25%</td><td>Efectos a partir do 01/01/2026, salvo para axudas de custo, gastos de locomoción e compensación económica por xantar.</td><td>Anexo IV.</td></tr></table> 2. Estes incrementos aplicaranse sobre a Táboa Salarial, Complemento por Experiencia, Mínimo do PAE e Plus Funcional de Inspección. 3. A contía de axudas de custo, Gastos de Locomoción e Compensación económica do Xantar, serán as cantidades previstas nos apartados 5 e 6 dos Anexos I, II, III e IV deste Convenio. 4. Seguirá sendo de aplicación a absorción prevista no artigo 4.1 do presente Convenio. 5. Os incrementos salariais do ano 2023 realízanse sobre a Táboa Salarial do ano 2022. Incremento salarial variable para os anos 2023, 2024, 2025 e 2026. 1. Mediante este incremento configúrase unha promoción retributiva para o persoal na que se recoñece a achega colectiva aos ingresos por comisións derivadas da intermediación de seguros da empresa, con obxecto de aumentar o grao de motivación e compromiso do cadro de persoal, permitindo retribuír de maneira máis adecuada á situación da empresa. 2. Este incremento salarial variable está relacionado co crecemento da empresa, calculándose en función do incremento porcentual de ingresos por comisións de seguros e honorarios facturados, en cada caso e exclusivamente, derivados da actividade de mediación de seguros e reaseguros pola empresa e respecto ao ano anterior. 3. Para o seu cálculo deberán tomarse como referencia os datos comunicados á Dirección Xeral de Seguros na Declaración Estatístico Contable Anual presentada no mes de abril de cada ano, polas empresas de mediación. (Anexo I, modelo 3.2 apartado 1.a) e Anexo II, modelo apartado 1, en concepto de comisións percibidas das entidades aseguradoras, do Real Decreto 764/2010, do 11 de xuño, polo que se desenvolve a Lei 26/2006, do 17 de xullo, de mediación de seguros e reaseguros privados en materia de información estatístico contable e do negocio, e de competencia profesional). No caso de non contar con esta obrigaón, a empresa deberá tomar como referencia para o cálculo as facturas expedidas polas compañías de seguros no ano correspondente. 4. Do montante de comisións e horarios facturados pola empresa, deberán descontarse aqueles ingresos xerados por carteiras de seguros adquiridas por fusión, absorción, compra-venta, ou negocios similares. 5. O incremento porcentual resultante calculado segundo os apartados 3 e 4 anteriores, servirá de base para coñecer o incremento salarial que corresponde ao traballador/a, que deberá aplicarse exclusivamente sobre o salario base anual e en función do escalado acordado. (Anexo I apartado 7 para o ano 2023; anexo I apartado 7 para o ano 2024 e anexo III apartado 7 para o ano 2025; anexo IV apartado 7 para o ano 2026). Este incremento salarial aboabase, por unha soa vez, mediante un pago único, no mes de setembro, non tendo carácter consolidable. ...	Ano 2023.	4%	Incremento salarial de 2023 con efectos a partir do 01/01/2023, salvo para axudas de custo, gastos de locomoción e compensación económica por xantar e salvo o nivel 9. ** As táboas salariais do Anexo I tomarán efecto a partir do día 1 do mes seguinte á data de publicación do convenio no BOE no que respecta ao nivel 9.	Táboas salariais do Anexo I con efectos a partir do día 1 do mes seguinte á data de publicación do convenio no BOE.	Ano 2024.	3%	Efectos a partir do 01/01/2024, salvo para axudas de custo, gastos de locomoción e compensación económica por xantar.	Anexo II.	Ano 2025.	3%	Efectos a partir do 01/01/2025, salvo para axudas de custo, gastos de locomoción e compensación económica por xantar.	Anexo III.	Ano 2026.	1,25%	Efectos a partir do 01/01/2026, salvo para axudas de custo, gastos de locomoción e compensación económica por xantar.	Anexo IV.
Ano 2023.	4%	Incremento salarial de 2023 con efectos a partir do 01/01/2023, salvo para axudas de custo, gastos de locomoción e compensación económica por xantar e salvo o nivel 9. ** As táboas salariais do Anexo I tomarán efecto a partir do día 1 do mes seguinte á data de publicación do convenio no BOE no que respecta ao nivel 9.	Táboas salariais do Anexo I con efectos a partir do día 1 do mes seguinte á data de publicación do convenio no BOE.																
Ano 2024.	3%	Efectos a partir do 01/01/2024, salvo para axudas de custo, gastos de locomoción e compensación económica por xantar.	Anexo II.																
Ano 2025.	3%	Efectos a partir do 01/01/2025, salvo para axudas de custo, gastos de locomoción e compensación económica por xantar.	Anexo III.																
Ano 2026.	1,25%	Efectos a partir do 01/01/2026, salvo para axudas de custo, gastos de locomoción e compensación económica por xantar.	Anexo IV.																

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EMPRESAS DE SEGURIDADE Código 99004615011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (BOE nº 299, 14/12/2022) Acta da Comisión Paritaria (adaptación algunhas categorías ao SMI) publicada no BOE nº 116, 16/05/2023 Artigo 5. Ámbito temporal. O presente Convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2023, con independencia da data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro do 2026, quedando prorrogado integramente ata a súa substitución por outro Convenio de igual ámbito e eficacia. Artigo 6. Denuncia. A denuncia do presente Convenio entenderase automática ao momento do seu vencemento, neste caso, o 31 de decembro de 2026.	Artigo 47. Contía das Retribucións. De acordo coa vixencia deste Convenio, as partes acordaron un incremento retributivo equivalente a un 6% en 2023, un 4% en 2024, un 3% en 2025 e un 3% en 2026 en todos os conceptos. Estes incrementos quedan reflectidos nas contías establecidas nas táboas salariais que se insiren no anexo salarial do presente convenio colectivo. Disposición adicional sexta. Cláusula de garantía salarial. No caso de que o incremento porcentual que experimente o Índice Xeral de Prezos ao Consumo (IPC Xeral) publicado polo Instituto Nacional de Estatística (INE) entre os meses de xaneiro de 2023 e agosto de 2026, fose superior ao incremento porcentual que experimenten todos os conceptos retributivos regulados no convenio colectivo entre o 31 de decembro de 2022 e agosto de 2026, tales conceptos incrementaranse no diferencial existente entre ambas as porcentaxes, sen que o diferencial poida ser en ningún caso superior ao dous por cento (2%). O incremento porcentual derivado da presente cláusula de garantía salarial, caso de producirse, terá efectos xurídicos e económicos exclusivamente desde o primeiro de xaneiro de 2027 e aplicárase sobre todos os conceptos retributivos regulados no convenio e aos seus valores publicados ao 31 de decembro de 2026, constituíndo o resultado desa actualización as remuneracións de partida do ano 2027. Esta actualización será calculada pola Comisión Paritaria.	No Artigo 52. Xornada de traballo. Indica: 1. Réxime xeral do cómputo de xornada. A xornada de traballo será de 1.782 horas anuais de traballo efectivo en cómputo mensual, a razón de 162 horas. Así mesmo, se un traballador/a polas necesidades do servizo non puidese realizar a súa xornada mensual, deberá compensar a súa xornada, no mesmo ou distinto servizo, nos dous meses seguintes. Entenderase como traballo nocturno o que se realice entre as vinte e dúas horas e as seis horas. Entre a xornada terminada e o inicio da seguinte, deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo nos casos seguintes: a) por especial urxencia ou perentoria necesidade e b) no traballo a quendas. Os traballadores de vixilancia que prestan os seus servizos en Caixas de aforro e Bancos, durante o horario de atención ao público, en xornada continuada, durante o horario de 8,30 a 16,45 horas, como mínimo, terán dereito por día traballado nese horario a unha axuda alimenticia que deberá ser pactada entre a Dirección de cada Empresa e os Representantes dos Traballadores, non podendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a cinco euros. Para os devanditos traballadores, a xornada será de 1.782 horas. Se a xornada de traballo fose partida, o traballador/a terá dereito, polo menos, a dúas horas e media de descanso entre a xornada da mañá e da tarde, salvo pacto en contrario. Para o persoal non operativo, o descanso será de hora e media entre xornada e xornada, salvo pacto en contrario. As empresas someterán á aprobación da representación dos traballadores o correspondente horario de traballo do seu persoal e coordinarano nos distintos servizos para o máis eficaz rendemento. A representación dos traballadores será informada igualmente da organización das quendas e substitucións. Co fin de conciliar a vida laboral e familiar, as empresas facilitarán aos traballadores a libranza de polo menos, unha fin de semana ao mes -sábado e domingo- salvo nos seguintes supostos: a) Cando os traballadores/as se adscriban voluntariamente a prestar servizos en tales días. b) Cando os traballadores/as fosen contratados expresamente para prestar servizos nos devanditos días. c) Cando o traballador/a estea adscrito a un servizo cun sistema pactado de rotación de libranza diferente d) Cando, excepcionalmente, se requira polos clientes aos que se prestan servizos obrigatorios nas fins de semana un incremento imprevisto de persoal que poida impedir á empresa facilitar puntualmente a dita libranza. Neste último caso, poderá gozarse a libranza da fin de semana nunha data posterior de mutuo acordo coa empresa. O traballador/a librárá, polo menos, unha das dúas seguintes noites: 24 de decembro ou 31 de decembro. Os traballadores poderán intercambiarse as quendas de traballo entre eles, previa comunicación á empresa con vinte e catro horas de antelación. 2. Servizos fixos e estables. Co mesmo fin de conciliar a vida laboral e familiar, establecerase un sistema de cuadrantes anuais respecto dos servizos fixos e estables sobre a base dos criterios que máis abaixo se establecen , quedando por tanto á marxe os servizos de natureza esporádica, aqueles cuxa concreción horaria sexa de imposible determinación ou aqueles outros cuxa implantación e desaparición están ligados á existencia de determinadas causas tales como incrementos de nivel de seguridade en atención a circunstancias específicas. Ademais de ter en conta o anterior, entenderase que un servizo é fixo ou estable, cando a súa duración prevista sexa igual ou superior a un ano. Criterios: a) O cuadrante será entregado aos traballadores/as afectados e á representación legal dos traballadores/as. A dita entrega farase efectiva un mes antes de que o mesmo produza efecto. b) Co obxecto de axustar eficientemente o volume necesario de persoal ás especificidades estruturais deste tipo de cuadrantes, o mesmo confeccionarase partindo de garantir unha xornada anual de 1.782 horas efectivas de traballo nos supostos de xornada a tempo completo ou do número de horas de contrato nos supostos de contratación parcial. Para dotar da flexibilidade necesaria, unicamente en casos de servizos fixos ou estables, a empresa confeccionará un cuadrante anual, cuxo cómputo en xornada mensual, a tempo completo, oscilará nunha pinza de 144 a 176 horas, excepto no mes de febreiro que será de 134 a 162 horas. En caso de contratación a tempo parcial, esta pinza axustarase proporcionalmente á xornada laboral contratada. No devandito cuadrante recolleranse os días de servizo, os descansos e o/os período/s de vacacións correspondentes, manténdose no mesmo unha frecuencia de traballo, descanso e quendas equilibrada entre todos os traballadores que realicen o servizo, tendo sempre como horizonte a garantía das 1.782 horas de traballo efectivo en cómputo anual, ou a cantidade de horas resultante nos contratos a tempo parcial, todo iso sen prexuízo das horas extraordinarias que o traballador/a puidese realizar de forma voluntaria. A aplicación desta forma de distribución irregular da xornada mensual non implicará variación ningunha respecto da forma en que se devindican e aboan as remuneracións ordinarias pactadas no convenio, debendo percibirse a remuneración das táboas salariais fixadas no convenio, con independencia do número de horas efectivamente realizadas. c) Respectarase de forma mensual, no devandito cuadrante, a libranza dunha fin de semana ininterrompida, sendo esta fin de semana de 48 horas de duración, e iniciándose o cómputo destas desde a hora de finalización do servizo realizado o venres. Isto non será de aplicación aos traballadores adscritos voluntariamente a servizos de fin de semana, aos contratados expresamente para estes días, a aqueles que estean adscritos a un servizo cun sistema pactado de rotación de libranza diferente, e cando, excepcionalmente, se requira polos clientes aos que se prestan servizos obrigatorios nos fins de semana un incremento imprevisto de persoal, que poida impedir á empresa facilitar puntualmente a dita libranza. Neste último caso, poderá gozarse a libranza da fin de semana nunha data posterior de mutuo acordo coa empresa. ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EMPRESAS DE XESTIÓN E MEDIACIÓN INMOBILIARIA <i>Código 99014585012004</i>	Revisión Salarial	CONVENIO 2019-2021 (BOE nº 11, 13/01/2020) Acordo de modificación do convenio no BOE nº 135, 14/05/2020 Táboas salariais definitivas 2021 e iniciais 2022 no BOE nº 108, 06/05/2022 Táboas salariais definitivas 2022 e iniciais 2023 no BOE nº 165, 12/07/2023 Artigo 3. Ámbito temporal: Vixencia e duración. O presente convenio entrará en vigor o día da súa firma con independencia da data en que se efectúe a súa publicación no "Boletín Oficial do Estado". Iso con todo as súas condicións económicas terán efectos desde o primeiro de xaneiro de 2019 e a súa vixencia finalizará o 31 de decembro de 2021. Artigo 4. Prórroga, Denuncia e Ultraactividade. O presente convenio quedará automaticamente prorrogado por períodos anuais, se non é denunciado por escrito durante os dous meses anteriores á data da súa finalización por quen teña a representatividade requirida, debendo comunicar a denuncia ás outras representacións e á autoridade laboral. Caso de non efectuarse a denuncia no tempo e forma previstos no parágrafo anterior e producíndose a prórroga anual automática, todos os conceptos salariais axustaranse seguindo o mesmo criterio de incremento que o establecido para o ano 2021. Denunciado o convenio, o mesmo manterá a súa vixencia durante a negociación e ata que non se alcance acordo sobre o novo convenio que o substitúa.	Na acta de acordo das táboas salariais definitivas 2022 e iniciais 2023 indican: ACORDOS Primeiro. Visto que a taxa de variación anual final do IPC xeral durante o ano 2022, quedou situada no 8,39%, como resultado de calcular canto variou porcentualmente o IPC nos últimos doce meses do citado exercicio [(6,1 + 7,6 + 9,8 + 8,3 + 8,7 + 10,2 + 10,8 + 10,5 + 8,9 + 7,3 + 6,8 + 5,7) / 12], e comparando esta última cantidade coa taxa de variación porcentual do IPC xeral que se calculou para o ano anterior 2021, un 3,10%, a primeira resulta superior á segunda, polo cal procede incrementar os importes da Táboa inicial vixente durante 2022, na diferenza resultante: un 5,29%, quedando a escala salarial definitiva para 2022 como se adxunta no anexo I, incluído de forma inseparable nesta mesma acta. Segundo. Dado que o Convenio quedou prorrogado automaticamente ata o 31 de decembro de 2023 en virtude do disposto no artigo 4, e en base ao criterio establecido para ese efecto nos precitados artigos 4 e 28 do Convenio, elabóranse as táboas salariais iniciais correspondentes a 2023, que se inclúen tamén no precitado anexo I. Terceiro. Considerando que o artigo 28 do Convenio colectivo vincula a actualización salarial de 2022 á alza da taxa de variación anual final do IPC xeral durante 2022, e considerando que a evolución do IPC nos últimos doce meses de 2022 experimentou un incremento excepcional, nunca visto desde maio de 1992 -case dúas décadas-, e que esta evolución do IPC era claramente imprevisible en 2019 cando se produciu a negociación e firma do Convenio, a Comisión Paritaria, en exercicio das facultades de aplicación do Convenio que lle veñen conferidas en virtude do disposto no artigo 68 do mesmo, acorda por unanimidade, que as diferenzas salariais que puidesen xurdir con respecto ás táboas iniciais de 2022 por aplicación das táboas salariais definitivas, que son aprobadas por medio da presente acta, poidan ser aboadas polas empresas ao longo do ano 2023. O presente acordo adóptase atendendo ao propio escenario de incertidume produtiva e económica actual, xerada pola escalada de prezos das materias primas, con repercusión no resto do ciclo produtivo e unha escalada bélica no leste de Europa que non se vivía desde a primeira metade do século pasado. En tal sentido, a finalidade deste acordo é posibilitar e facilitar o adecuado cumprimento do pactado para as partes vinculadas polo ámbito funcional do Convenio, outorgando unha maior flexibilidade interna no seo das relacións laborais, acorde ao sentir da última reforma laboral aprobada polo RD Lei 32/2021, do 28 de decembro, validada por Resolución do 3 de febreiro de 2022 do Congreso dos Deputados, enervando a posibilidade que a propia aplicación do Convenio faga aflorar situacións de crises de difícil asunción para as partes e que supoñan a adopción de medidas que puidesen supoñer unha maior desestabilización do sector, sendo pola contra o sentir dos integrantes da comisión paritaria o conseguir a pervivencia e maior estabilidade nas relacións laborais do sector. ... Artigo 4. Prórroga, Denuncia e Ultraactividade. O presente convenio quedará automaticamente prorrogado por períodos anuais, se non é denunciado por escrito durante os dous meses anteriores á data da súa finalización por quen teña a representatividade requirida, debendo comunicar a denuncia ás outras representacións e á autoridade laboral. Caso de non efectuarse a denuncia no tempo e forma previstos no parágrafo anterior e producíndose a prórroga anual automática, todos os conceptos salariais axustaranse seguindo o mesmo criterio de incremento que o establecido para o ano 2021. Denunciado o convenio, o mesmo manterá a súa vixencia durante a negociación e ata que non se alcance acordo sobre o novo convenio que o substitúa.	Artigo 36. Xornada. A xornada ordinaria durante a vixencia do presente convenio, excepto naquelas empresas que teñan pactada un xornada ordinaria inferior, será de 1.772 horas anuais de traballo efectivo. O traballo en domingos e días festivos do calendario oficial de festas deberá ser compensado por tempos equivalentes de descanso, sen prexuízo da realización da xornada anual pactada e, no seu caso, da retribución complementaria establecida neste convenio. A xornada entenderase sempre de traballo efectivo e o tempo de traballo computará de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo. Anualmente elaborárase polas empresas o calendario laboral, previa audiencia á representación legal dos traballadores, que será exposto en lugar visible en cada centro de traballo. Excepcionalmente, nos días laborables que en cada caso integren a semana natural que coincidan cunha das 14 festividade anuais, o persoal terá dereito á compensación por un día libre retribuído, garantindo desta forma o goce íntegro das 14 festividade anuais. Artigo 37. Distribución irregular da xornada. As empresas, atendendo á estacionalidade da actividade mediadora ou outras circunstancias do mercado inmobiliario, poderán establecer nos seus calendarios de traballo unha distribución irregular da xornada ao longo do ano que deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos no Estatuto dos Traballadores, así como excluír dos períodos estacionais de maior actividade o goce das vacacións. En caso de distribución irregular da xornada, a xornada semanal, incluídas horas extraordinarias, non poderá exceder de 48 horas de media en cómputo cuatrimestral. A xornada diaria nos períodos acreditados de máxima actividade comercial na zona na que a empresa desenvolva a súa actividade poderá superar as nove horas, respectando en todo caso o descanso de doce horas entre xornadas. O establecemento dunha xornada irregular deberá ir precedido dun período de consultas coa representación legal dos traballadores de duración non inferior a quince días, durante o cal as partes deberán negociar de boa fe e con vistas a chegar a un acordo. Finalizado o devandito período de consultas sen acordo as partes, de común acordo, poderán someter as súas diferenzas á Comisión Paritaria do convenio para que esta exerza unha función mediadora. Se a mediación da Comisión Paritaria conclúe sen avinza quedará expedita a vía xurisdiccional ou a vía arbitral extraxudicial prevista no artigo 62, para a solución do conflito.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ENSINO E FORMACIÓN NON REGULADA Código 99008825011994	Revisión Salarial	CONVENIO 2020-2022 (BOE nº 258, 28/10/2021) Modificación do convenio e actualización das táboas salariais ao SMI no BOE nº 187, 05/08/2022 Revisión salarial para o ano 2023 no BOE nº 255, 25/10/2023 Artigo 3. Ámbito temporal. A duración deste Convenio será ata o 31 decembro de 2022. Entrará en vigor a partir da data da súa publicación no BOE e os seus efectos económicos aplicaranse con efectos retroactivos do 1 de xaneiro de 2020, salvo as excepcións previstas no artigo 29. As empresas dispoñerán dun prazo de tres meses, desde a publicación en BOE do presente Convenio colectivo para facer efectivos os atrasos que no seu caso poidan corresponder. As partes deberán denunciar o presente Convenio con dous meses de antelación á data do termo da súa vixencia. Caso de non efectuar a dita denuncia, entenderase prorrogado anualmente por tácita recondución. Denunciado o Convenio, as partes comprométense a iniciar conversacións nun prazo non superior a un mes antes da data do vencemento ou prórroga do mesmo. Ata a firma do novo Convenio manterase en vigor o anterior.	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística: 5,80% Na acta de acordo da revisión salarial 2023 indican: En Madrid, sendo as 9:50 horas do día 20 de xullo de 2023, reúnense por medio de videoconferencia as organizacións apuntadas á marxe para proceder á firma do acordo de revisión das táboas salariais que recollen os incrementos salariais pactados para o ano 2023. As organizacións empresariais CECAP, CECE e ANCYPEL e a organización sindical FECCOO subscriben o seguinte acordo alcanzado: 1. Revisión e acordo das táboas salariais para o ano 2023, tal e como se recolle na táboa anexada á presente acta (anexo 1). 2. Acórdase a inclusión, tal e como se recolle no anexo 1, da presente acta, a continuación da táboa salarial para o ano 2023, do seguinte texto: As empresas dispoñerán dun prazo de dous meses, desde a publicación no BOE da presente revisión salarial para facer efectivos os atrasos que no seu caso poidan corresponder. Autorízase á Secretaría (CCOO) concretamente a dona Paloma Perona Mejías, para proceder a realizar os trámites oportunos ante a Dirección Xeral de Traballo para o rexistro e publicación posterior no BOE deste acordo. A continuación, procédese á firma do acordo alcanzado. Artigo 28. O salario dos traballadores/as deste Convenio estará formado polos seguintes conceptos: Salario base, complemento de perfeccionamento profesional, e resto de complementos que puidesen corresponderlle. As empresas aboarán o salario mensual que corresponda aos seus traballadores en función do traballo realizado dentro dos cinco días primeiros de cada mes. O devandito salario percibirano os traballadores en catorce mensualidades ou en doce se así o acordan coa empresa. Artigo 29. O salario base anual que percibirán os traballadores deste Convenio, establecido en función da xornada total anual prevista no artigo 18, será o establecido no anexo 1. Artigo 30. Salario Mínimo Interprofesional. Cando, durante a vixencia do presente convenio, se produzan incrementos do Salario Mínimo Interprofesional (SMI), a Comisión Negociadora reunirse, no prazo non superior a un mes desde a publicación no BOE, para realizar os axustes que sexan necesarios nas táboas salariais.	Artigo 18. Xornada. 1. A xornada laboral anual máxima dos traballadores do presente Convenio será: Grupo I: 1.446 horas. Grupos II, III: 1.715 horas. Cómputo de postos de traballo funcionais: Duascentas horas sobre o cómputo anual establecido para o seu grupo. Para unha máis conveniente organización do traballo, establécese como módulo semanal de referencia trinta e catro horas semanais para o grupo I e trinta e nove horas semanais para os grupos II, III e IV. Con todo, pode optar a empresa por outra distribución semanal, en función da actividade, necesidades, carácter do contrato etc., de conformidade coa lexislación vixente en cada momento. As horas de mera presenza consideraranse dentro da xornada de traballo efectivo, sempre que, en virtude do horario establecido pola Dirección do centro, esta así o estime, e se dediquen á realización de tarefas docentes e de análoga natureza. 2. Terán a consideración de horas extraordinarias cantas excedan das establecidas en convenio ou pactadas se estas fosen de menor xornada. As horas extraordinarias faranse de mutuo acordo entre as partes e tendo en conta a limitación legal establecida para o efecto. A súa retribución farase mensualmente ou ao finalizar o contrato, no seu caso. Na realización da mencionada xornada, a empresa terá en conta as limitacións legais establecidas para o efecto. 3. Prestación de servizos en días festivos por traballadores adscritos á actividade de "Idioma Español para estranxeiros" e "programas socio-culturais e tempo libre". Na actividade de "Idioma Español para Estranxeiros" e "programas socio-culturais e tempo libre", e para atender necesidades de servizos ou por razóns técnicas ou organizativas, poderán os traballadores, adscritos total ou parcialmente á devandita actividade, excepcionalmente prestar os seus servizos tanto en domingos, días festivos como en festas laborais ou oficiais, sempre que a dita prestación fose pactada previamente pola empresa e os traballadores afectados. As ditas horas retribuiranse, ou no seu caso compensaranse, segundo acordasen empresa e traballador, respectándose en todo caso o descanso semanal previsto no artigo 37.1 do ET. Se empresa e traballador/a non pactasen a retribución ou compensación para as horas traballadas en días festivos ou festas laborais e oficiais, a dirección da empresa, atendendo a razóns organizativas e respectando en todo caso o previsto no artigo 37.2 do ET e normativa concordante de aplicación, poderá optar entre: a) Retribuír as citadas horas segundo a normativa vixente. b) Conceder un descanso equivalente a un día de permiso retribuído por cada xornada diaria completa de traballo prestado nas circunstancias arriba descritas. O devandito descanso compensatorio deberá gozarse segundo o calendario que para ese efecto se determine pola empresa, e dentro dos catro meses seguintes á data de prestación de servizos en días festivos ou festas oficiais. O anterior sistema de compensación por descanso non será de aplicación nin poderá esixirse por aqueles empregados contratados exclusivamente para traballar en días festivos ou festas oficiais.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS E MUTUAS COLABORADORAS COA SEGURIDADE SOCIAL <i>Código 99004625011981</i>	Revisión Salarial	CONVENIO 2020-2024 (BOE nº 310, 27/12/2021) Táboas salariais e conceptos económicos 2022 no BOE nº 85, 09/04/2022 Revisión salarial 2023 e cláusula de revisión salarial 2022 no BOE nº 59, 10/03/2023 Modificación parcial do Convenio (Modificación excepcional das táboas salariais para os anos 2023 e 2024) no BOE nº 245, 13/10/2023 Artigo 3. Ámbito temporal. 1. Duración. A duración xeral do presente Convenio será de cinco anos, desde o 1 de xaneiro de 2020 ao 31 de decembro de 2024, coas condicións e efectos específicos que se establecen para materias determinadas nas correspondentes normas do presente Convenio. 2. Vixencia. O presente Convenio entrará en vigor aos 20 días da súa publicación no Boletín Oficial do Estado, e manterá a súa vixencia xeral ata o 31 de decembro de 2024, salvo naquelas materias para as que se dispoña unha vixencia distinta. 3. Prórroga e denuncia. O Convenio xeral entenderase prorrogado de ano en ano se non se denuncia en forma por quen estea lexitimados para iso. A denuncia haberá de producirse entre o 1 e o 31 de decembro do ano do seu vencemento, ou do de calquera das súas prórrogas. Unha vez denunciado o Convenio, procederase a constituír a Comisión Negociadora nos termos e prazos establecidos no Estatuto dos Traballadores. 4. Período de negociación. Denunciado o Convenio, entenderase que o mesmo mantén a súa vixencia durante o período de negociación e prórroga que se regulan neste apartado. O devandito período comezará a computarse desde o inicio das negociacións, momento que, en todo caso, se sitúa aos 45 días desde que o Convenio fose denunciado. Transcorrido un ano de negociación sen que se acordara un novo Convenio, prorrogarase por seis meses adicionais o citado período de negociación. Durante a devandita prórroga, as partes acudirán ao procedemento de mediación regulado no Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais (ASAC), para a procura de solución das discrepancias existentes. Tamén poderán as partes acordar someterse ao procedemento arbitral previsto no citado ASAC. Igualmente, durante a referida prórroga, as partes determinarán as materias do Convenio que prorrogarán a súa vixencia máis aló dos referidos períodos, nos termos e co alcance que en tal momento determinen, tomando como referencia para a súa análise e valoración para ese efecto, tanto as materias tratadas na negociación e o grao de consenso alcanzado respecto das mesmas, como as materias que non fosen obxecto de tratamento na negociación.	Na Modificación parcial do Convenio (Modificación excepcional das táboas salariais para os anos 2023 e 2024) publicada no BOE nº 245, 13/10/2023 indícase: ANEXO. Disposición adicional décima Modificación excepcional das táboas salariais para os anos 2023 e 2024 De forma excepcional, as partes asinantes do Convenio, tomando en consideración o escenario económico acontecido durante os anos 2021, 2022 e 2023, alcanzaron o seguinte acordo: 1. Táboa salarial de 2023. A táboa salarial definitiva do ano 2023 incrementarase un 3,5% sobre a táboa salarial definitiva de 2022, aos sos efectos de ser o punto de partida para o pago dos salarios desde o 1 de xaneiro de 2024. Desta maneira, só se aboará retroactivamente, con efectos 1 de xaneiro de 2023, o importe resultante de aplicar a fórmula de incremento salarial para o ano 2023 prevista no artigo 44 do Convenio, descontado o incremento salarial inicial do 0,8% recollido na táboa salarial inicial aprobada de 2023. 2. Táboa salarial de 2024 A táboa salarial definitiva do ano 2024 incrementarase un 3,25% sobre a táboa salarial definitiva de 2023, indicada no apartado anterior, aos sos efectos de ser o punto de partida para o pago dos salarios desde o 1 de xaneiro de 2025. Desta maneira, só se aboará retroactivamente, con efectos 1 de xaneiro de 2024, o importe resultante de aplicar a fórmula de incremento salarial para o ano 2024 prevista no artigo 45 do Convenio, descontado o incremento salarial inicial do 0,8% recollido na táboa salarial inicial aprobada de 2024. 3. Compromiso de mantemento do sistema actual de revisión salarial Sen prexuízo do establecido nesta Disposición Adicional, as partes asinantes do Convenio comprométese a que no próximo Convenio Colectivo Sectorial se manteña, nos termos e cos parámetros que pacten as partes, o sistema actual de acompasar a evolución salarial ao ritmo da actividade económica española, medida en termos de Produto Interior Bruto (PIB) e corrixida coa evolución do Índice de Prezos ao Consumo (IPC). Na acta de acordo da revisión salarial 2023 e cláusula de revisión 2022 indica: En relación co incremento salarial final de 2022 constatáse que, conforme ao artigo 43.2, que o Índice de Prezos de Consumo (IPC) correspondente a 2022, publicado polo Instituto Nacional de Estadística (INE), situouse no 5,7%, polo que resultando igual ou superior ao 2%, procede aplicar o coeficiente corrector do 120% previsto no artigo 43 do convenio, quedando así constatado como incremento salarial final correspondente a 2022 o 1,44%. Tendo en conta que o incremento salarial inicial en 2022 foi de 1,2%, procede aprobar as novas táboas definitivas 2022 e aboar como revisión salarial un 0,24% con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2022. Respecto ao incremento salarial inicial de 2023, conforme ao artigo 44.1 do convenio colectivo, procede aplicar un incremento salarial inicial do 0,8%, con efecto 1 de xaneiro de 2023, sobre as táboas salariais definitivas de 2022. Conforme ao artigo 43.4 do convenio colectivo, os conceptos sobre os que se aplica a revisión salarial para 2022 serán os seguintes: táboa salarial de soldos base por nivel retributivo, táboa de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, plus de residencia e axuda económica para vivenda nos supostos de traslado. Ademais, dos conceptos citados no parágrafo anterior, conforme ao artigo 44.6 do convenio, a revisión salarial para 2023 tamén se aplicará ao importe da compensación de gastos previsto no apartado 7 do artigo 25 que regula o traballo a distancia. Nos anexos I e II á Acta figuran respectivamente: - A táboa salarial definitiva. Ano 2022, que inclúe as táboas e conceptos salariais resultantes de aplicar un incremento salarial do 1,44% sobre as táboas de 2021, e - A táboa salarial inicial. Ano 2023, que comprende as táboas e conceptos salariais resultantes de aplicar un incremento salarial inicial do 0,8%, con efecto do 1 de xaneiro de 2023, sobre as táboas salariais definitivas de 2022. ... Artigo 44. Condicións económicas para o ano 2023. 1. Para o ano 2023, acórdase unha evolución salarial acorde co ritmo da actividade da economía española medida en termos de Produto Interior Bruto (PIB), de forma que para que o incremento salarial se produza terá que constatare un PIB superior a 0%, e acorde tamén coa evolución do Índice de Prezos de Consumo (IPC), referidos ambos os indicadores ao devandito ano, e todo iso conforme aos seguintes criterios e escalas: - Acórdase aplicar un incremento salarial inicial do 0,8%, con efecto do 1 de xaneiro de 2023 sobre as táboas salariais definitivas de 2022. - Se o PIB é superior a 0% e resulta igual ou inferior ao 1,5%, o incremento salarial base será do 1%. - Se o PIB é igual ou superior ao 1,6% e igual ou inferior ao 2,5%, o incremento salarial base será do 1,5%. - Se o PIB é igual ou superior ao 2,6% e igual ou inferior ao 3,5%, o incremento salarial base será do 2%. - Se o PIB é igual ou superior ao 3,6%, o incremento salarial base será do 2,5%. 2. Sobre o incremento salarial base resultante aplicarase un coeficiente corrector en función da evolución do Índice de Prezos de Consumo (IPC) que se constate oficialmente ao 31 de decembro do ano 2023 sobre o 31 de decembro do ano anterior, conforme aos seguintes criterios e escalas: - Se o IPC é inferior ao 1%, o corrector do incremento salarial será do 80%. - Se o IPC é igual ou superior ao 1% e inferior ao 2%, non se aplicará corrector ningún ao incremento salarial base. - Se o IPC é igual ou superior ao 2%, o corrector do incremento salarial será do 120%. 3. Os referidos criterios e consecuentes incrementos salariais que, no seu caso, se puidesen derivar dos mesmos, aplicaranse con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2023. 4. Unha vez coñecidos o PIB e o IPC correspondentes ao ano 2023, e no caso de que a súa evolución dese como resultado un incremento salarial superior ao 0,8%, procederá a aplicación da porcentaxe de incremento que se deriva da anterior escala, e o seu aboamento como revisión salarial nunha soa paga no período dos dous meses seguintes á constatación dos devanditos datos pola Comisión Mixta de Interpretación do Convenio que procederá á aprobación das correspondentes táboas e conceptos salariais resultantes da devandita constatación. 5. Como cláusula de salvagarda, para o suposto dun PIB inferior ou igual a 0% que conlevase a ausencia de incremento salarial, ou en caso de resultar un incremento salarial inferior ao 0,8%, o exceso do incremento salarial inicialmente aplicado en 2023 deducirase do incremento salarial que está previsto aplicar inicialmente para o ano 2024. 6. Os conceptos sobre os que se aplicará o incremento salarial que, no seu caso, proceda, serán os seguintes: táboa salarial de soldos base por nivel retributivo, táboa de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, plus de residencia, axuda económica para vivenda nos supostos de traslado e importe de compensación de gastos previsto no apartado 7 do artigo 25.	No Artigo 53. Xornada Laboral e a súa distribución. Indica: 1. A xornada máxima de traballo durante os anos 2020, 2021, 2022 e 2023 será de 1.700 horas de traballo efectivo en cómputo anual. A partir do 1 de xaneiro de 2024 a xornada máxima de traballo será de 1.692 horas de traballo efectivo en cómputo anual. 2. Deberán respectarse as xornadas inferiores existentes no ámbito de empresa naqueles supostos en que, antes de entrar en vigor o presente Convenio, existise unha xornada pactada, convida ou de obrigado cumprimento que establecese un cómputo anual inferior ao fixado no número 1. 3. As interrupcións que puidesen ter lugar durante a xornada diaria con ocasión do denominado período de descanso ou pausa de almorzo non se consideran tempo de traballo efectivo, aínda que se manterán como tempo efectivo de traballo naquelas empresas en que estea expresamente establecida tal consideración. 4. A distribución horaria da xornada anual poderá realizarse de forma irregular ao longo do ano, respectando os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos legalmente. 5. A efectos de non superar o cómputo anual do presente Convenio, procurárase levar a días de libranza os excesos que sobre o devandito cómputo se puidesen derivar da adaptación ao calendario de festas de cada ano. Para adaptacións horarias diferentes haberán de seguirse as previsións de negociación a que se refire o número 8 do presente artigo. 6. O número de horas en cómputo anual fixado no número 1 poderá ser esixido polas empresas, salvo as faltas de asistencia por enfermidade, accidente, permisos ou descansos previstos na lexislación vixente ou no presente Convenio xeral, e os casos de suspensión de contrato de traballo. 7. Con carácter xeral, o horario de traballo será en xornada partida, regulada conforme ás pautas e criterios establecidos no presente artigo. Con todo, manterase a xornada continua naquelas empresas que a veñen realizando. O paso dunha distribución horaria a outra farse mediante acordo coa Representación Legal das persoas traballadoras seguindo as pautas e criterios establecidos no presente Convenio. 8. No ámbito de empresa poderán acordarse outras distribucións horarias diferentes, continuadas e/ou partidas, mediante negociación colectiva a través de acordo ou convenio e conforme aos criterios e pautas do presente convenio. 9.A Xornada partida. A distribución horaria da xornada partida realizarase conforme ás seguintes pautas e criterios: a) As horas de referencia para a entrada e saída do traballo serán as 8 e as 17'30 horas, respectivamente, coa posibilidade de aplicar unha flexibilidade horaria a partir da hora de entrada e de saída de ata 60 minutos. b) O tempo de comida poderá ser inferior a unha hora, se se pacta no ámbito da empresa, pero non poderá ser superior a dous. c) Sempre que o tempo para comida se atope dentro destas marxes, terase dereito a unha compensación por comida nos termos fixados no artigo 47 do presente Convenio, por día traballado en xornada partida, procedendo a súa entrega salvo que a empresa estea a facilitar ao seu cargo servizo de restaurante ou comedor no centro de traballo ou as súas proximidades inmediatas, ou salvo que se pactaran outras compensacións equivalentes que, pola súa razón de ser ou natureza, se orixinaron para compensar este concepto por xornada partida. A empresa poderá substituír as fórmulas indirectas de prestación do servizo de comedor que puidesen concorrer por entrega dineraria do importe sinalado anteriormente. d) Atendendo sempre ás características organizativas e funcionais da empresa, tenderase a establecer a xornada continuada de 8 a 15 horas para o período estival (do 15 de xuño ao 15 de setembro), así como a libranza de todos os sábados do ano. e) Estabécese, con carácter xeral, a xornada continuada en horario de mañá para todos os venres do ano. Exceptúanse, en todo caso, os "Supostos especiais", que se regulan no art. 54 do presente Convenio, así como as "Peculiaridades das M.C.S.S." reguladas no art. 56 do mesmo. 9.B Xornada continuada. A distribución horaria da xornada continuada, realizarase conforme ás seguintes pautas ou criterios: a) Todos os meses do ano, excepto maio a outubro, de 8 a 15 horas, de luns a sábado, ambos inclusive. meses de maio, xuño, xullo, agosto, setembro e outubro, de 8 a 15 horas, de luns a venres ambos inclusive. b) A efectos de non superar o cómputo anual da xornada, en cada empresa adaptárase o devandito horario podendo incrementar, no seu caso, o número de sábados en que se libra. 10. Respectando as previsións normativas en canto á elaboración do calendario laboral, deberá figurar un exemplar do mesmo en cada Centro de traballo. 11. A xornada en cómputo anual fixada nos números 1 e 3 do presente artigo non poderá verse alterada, nin en máis nin en menos, como consecuencia da distribución horaria da xornada, do calendario de festivos, ou da distribución do período de vacacións. 12. Como política de protección da maternidade, a muller xestante que así o solicite, terá dereito a unha redución retribuída do 25% da súa xornada de traballo a partir da semana 30 de xestación. 13. Naqueles supostos nos que en función das previsións do presente artigo se producese un cambio de réxime horario do que resultase unha coexistencia de diversos horarios, a persoa traballadora, durante un prazo máximo de 6 meses desde que tivo lugar o cambio, poderá solicitar a reincorporación á xornada xeral anterior, se aínda existe na empresa. Esta solicitude poderá formularse unha vez transcorrido o devandito período de 6 meses se concorresen na persoa traballadora necesidades xustificadas, singulares e graves que así o requirisen. ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ESTABLECEMENTOS FINANCEIROS DE CRÉDITO Código 99001945011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 (BOE nº 175, 24/07/2023) Artigo 2. Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2023 e terminará a súa vixencia o 31 de decembro de 2023. Artigo 6. Denuncia. 1. O presente convenio colectivo entenderase prorrogado de ano en ano se non mediase denuncia expresa por escrito de calquera das partes, efectuada cunha antelación de dous meses respecto do termo da súa vixencia inicial ou de calquera das súas prórrogas anuais. 2. Dentro do prazo dun mes a contar desde a data da denuncia do convenio constituirase a Comisión para a negociación dun novo convenio, nos termos establecidos no artigo 89.2 do Estatuto dos Traballadores, entendéndose como inicio efectivo da negociación a reunión na que as partes presenten as plataformas de conceptos ou aspectos que pretendan negociar. 3. Denunciado o convenio, e ata que non se logre acordo expreso, para os efectos do previsto nos artigos 86.3 e 86.4 do Estatuto dos Traballadores entenderase que se mantén a vixencia do seu contido normativo.	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística: 4% Artigo 24. Cláusula de actualización salarial e produtividade. Tomando en consideración o resultado final contable despois de impostos, as empresas aboarán, no seu caso, unha paga no primeiro semestre de 2024, unha vez verificado o devandito resultado no exercicio fiscal de 2023, aplicando sobre as táboas do artigo 21 do convenio as seguintes porcentaxes: Perdas: 0%. Beneficios: 1,00%. Beneficios superiores ao exercicio anterior: 1,25%. Beneficios superiores ao exercicio anterior en porcentaxe de dous díxitos: 1,70%. Os anteriores conceptos, contías e porcentaxes non son acumulativos.	Artigo 26. Xornada laboral. 1. Para calquera persoa afectada polo presente convenio colectivo, con independencia do seu nivel profesional, o total máximo de horas ordinarias de traballo para o ano 2023 será de 1.718 horas en cómputo anual de xornada. 2. A xornada distribuirase adecuándose aos días de traballo dispoñibles no calendario anual, podéndose, no seu caso, traballar en domingo ou festivo e en réxime de quendas. 3. Respectaranse aquelas xornadas establecidas nas empresas que, computándose anualmente, impliquen condicións máis beneficiosas. 4. A xornada laboral distribuirase tomando como referencia o horario de traballo actualmente en vigor pactado en cada unha das empresas afectadas polo presente convenio colectivo. Para a modificación do devandito horario será precisa a negociación coa representación legal dos traballadores conforme ao procedemento previsto para o suposto contemplado no artigo 41.1.b) do Estatuto dos traballadores. En caso de modificación de horario partírase da base de que o 70% da xornada laboral se efectúe antes das 15:00 horas, salvo en sistema de quendas ou en contratacións concretamente celebradas para o traballo de tarde ou noite, ou que a actual distribución da xornada sexa distinta, nese caso partírase desta diferente distribución. 5. As reducións de xornada efectuadas en aplicación do previsto nos últimos convenios colectivos verifícaranse preferentemente, dependendo das necesidades do servizo e segundo grupos profesionais de persoal contratado ou porcentaxes de persoal, nos días de Noiteboa, Noitevela, pontes entre festivos ou días inmediatamente anteriores ou posteriores a festivos ou vacacións.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ESTACIÓNS DE SERVIZO Código 99001995011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 59, 10/03/2023) Táboas salariais 2023 publicadas no BOE nº 113, 12/05/2023 Artigo 4. Ámbito temporal. O presente convenio ten unha vixencia de tres anos, desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2024, e entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", salvo no previsto para os seus efectos económicos, que se rexerá polo disposto expresamente no Capítulo VI (artigos 32 a 44, ambos inclusive). O presente convenio quedará denunciado automaticamente o 31 de decembro de 2024. No prazo máximo dun mes desde a denuncia procederase a constituír a comisión negociadora do novo convenio colectivo. Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo, sen que se acordara un novo convenio, as partes deberán someterse aos procedementos de mediación regulados nos acordos interprofesionais de ámbito estatal. Sen prexuízo do desenvolvemento e solución final dos citados procedementos, en defecto de pacto, cando transcorrera o proceso de negociación sen alcanzarse un acordo, manterase a ultraactividade do convenio.	Artigo 43. Incrementos e revisións salariais. O salario base será obxecto das seguintes revisións nos anos de vixencia do convenio: - Para o ano 2022 acórdase un incremento sobre as táboas de 2021 do 5%, con efectos e carácter retroactivo do 1 de xaneiro do devandito ano. - Para o ano 2023 acórdase un incremento sobre as táboas de 2022 do 2%, con efectos e carácter retroactivo do 1 de xaneiro do devandito ano. Consolidándose e incrementándose sobre as táboas salariais de 2022. - Para o ano 2024 acórdase un incremento sobre as táboas de 2023 do 2% con efectos e carácter retroactivo do 1 de xaneiro do devandito ano. Consolidándose e incrementándose sobre as táboas salariais de 2023. Cláusula de revisión salarial: No caso de que o IPC xeral español correspondente a cada un dos anos 2022, 2023 e 2024 resulte unha cifra superior aos incrementos pactados no presente convenio colectivo para cada un dos referidos anos, procederase a efectuar unha revisión salarial, na indicada diferenza, ata un máximo do 75% do IPC real, con efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente a dita circunstancia e sobre os conceptos aos que se aplique o incremento pactado.	Artigo 22. Xornada laboral. A xornada laboral anual máxima de tempo efectivo do traballo do Sector para os anos de vixencia do presente convenio colectivo será de 1.760 horas de traballo efectivo. A xornada diaria do persoal (a tempo completo) non poderá ser inferior a 7 horas, nin superior a 9 horas, non podendo pasarse o máximo de 251 xornadas de traballo ao ano para cada persoa afectada, e en todo caso, respectándose os descansos mínimos entre xornadas. Con respecto á fixación da xornada anual inicial, poderase aplicar a distribución irregular da xornada ata un máximo de 40 xornadas ano, dentro da citada marxe das 7 horas e das 9 horas diarias. A empresa notificará a realización da distribución irregular á persoa traballadora por escrito cun preaviso de cinco días. Caso de excederse a xornada máxima anual de 1.760 horas compensarase á persoa traballadora con descanso que poderá gozar dentro dos catro meses seguintes á súa realización, tendo en conta que ese descanso, se procede, non computará como distribución de xornada irregular. Establecerase un calendario de forma que a persoa contratada non traballe máis de dous domingos consecutivos, non podendo consistir o descanso semanal única e exclusivamente no descanso do domingo. Cando a xornada se realice de forma continuada será obrigatorio o goce dun descanso de quince minutos. A xornada partida é aquela que dividíndose en dúas fraccións ten unha interrupción mínima dunha hora e máxima de dúas horas. A aplicación da xornada partida para o persoal con xornada continuada a data 2 de decembro de 2019, requirirá o acordo previo entre a empresa e a persoa traballadora. Artigo 23. Xornada persoal administrativo. O persoal administrativo e de oficinas gozará de doce semanas nas que a xornada laboral será de corenta horas semanais de traballo efectivo en réxime de xornada intensiva, no período comprendido entre o 1 de xuño e o 30 de setembro, debéndose gozar rotativamente. Non será obrigatorio para as empresas conceder estas semanas de xornada intensiva simultaneamente a todo o persoal de persoal administrativo. Cando concorran circunstancias especiais de carácter organizativo, produtivo ou de forza maior, as empresas poderán modificar a xornada intensiva indicada de mutuo acordo co propio persoal. Así mesmo, respectaranse os pactos existentes ou futuros nesta materia entre o persoal e o empresario/a. Todo o establecido no presente artigo en materia de xornada intensiva, é de aplicación única e exclusivamente ao persoal administrativo de Estacións de Servizo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEXETAIS Código 99001305011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2025 (BOE nº 261, 01/11/2023) Artigo 4. Ámbito temporal. 1. Duración. O presente convenio ten vixencia desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2025. 2. Denuncia. O presente convenio poderá ser denunciado por calquera das partes dentro dos últimos tres meses da finalización da súa vixencia temporal; en caso de non ser denunciado considerarase prorrogado por un ano no seu articulado, aínda que a revisión da táboa salarial realizárase de forma obrigatoria, así como a dos anexos que fosen pactados para a mesma vixencia que o convenio. 3. Ultraactividade. Será indefinida. Unha vez denunciado, o convenio manterase vixente ata que se substitúa por un novo.	ANEXO V Incremento salarial. Revisión Incremento salarial: - Ano 2022: Incremento salarial, con efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2022, dun 4,75% sobre a táboa salarial do ano 2021. No anexo VIII recóllese a táboa salarial de 2022. - Ano 2023: Incremento salarial, con efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2023, dun 4% sobre a táboa salarial do ano 2022. No anexo VIII recóllese a táboa salarial provisional de 2023. - Ano 2024: Incremento salarial, con efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2024, dun 3% sobre a táboa salarial definitiva do ano 2023. - Ano 2025: Incremento salarial, con efecto retroactivo ao 1 de xaneiro de 2025, dun 3% sobre a táboa salarial definitiva do ano 2024. Revisión: - 2023. Finalizado o ano 2023, se o IPC nacional de 2023 excede o 4% aplicarase un incremento adicional, pero co límite máximo do 1%. Este incremento non será retroactivo, tendo efecto desde o 1 de xaneiro de 2024. - 2024. Finalizado o ano 2024, se o IPC nacional de 2024 excede o 3% aplicarase un incremento adicional, pero co límite máximo do 1%. Este incremento non será retroactivo, tendo efecto desde o 1 de xaneiro de 2025. - 2025. Finalizado o ano 2025, se o IPC nacional de 2025 excede o 3% aplicarase un incremento adicional, pero co límite máximo do 1%. Este incremento non será retroactivo, tendo efecto desde o 1 de xaneiro de 2026.	ANEXO I. Xornada de traballo A xornada anual de traballo efectivo durante os anos 2022, 2023 e 2024, tanto para a xornada continuada como para a partida, será de 1.776 horas. A partir do 1 de xaneiro do ano 2025 será de 1.772 horas. Dentro do concepto de traballo efectivo entenderanse comprendidos os tempos horarios empregados nas xornadas continuadas como descanso (bocadillo), ou outras interrupcións cando, mediante normativa legal ou acordo entre partes ou a propia organización do traballo se entendan integradas na xornada diaria de traballo, xa sexan continuadas ou non. As empresas poderán, comunicándollo previamente á representación legal das persoas traballadoras ou na súa falta ao conxunto do persoal antes do inicio de cada ano natural, ou no seu caso ao comezo da campaña, o uso dun dos dous sistemas sinalados a continuación, salvo que entre empresa e representación legal das persoas traballadoras se pacten sistemas alternativos: 1. Realizar nas campañas durante un máximo de oitenta días laborables ao ano ata nove horas ordinarias diarias de traballo efectivo con respecto aos tempos de descanso diario e semanal. O resto de horas de traballo repartirase de modo proporcional nos demais días laborables do ano, considerándose extraordinarias as que excedan da diferenza sobre a xornada máxima establecida neste Anexo. Terán a consideración de horas extraordinarias as que excedan de nove nos 80 días de campaña e as que excedan da xornada diaria que proporcionalmente resulte nos restantes días. 2. Aplicar, en base ao disposto no artigo 34 do Estatuto dos Traballadores, unha distribución irregular da xornada durante un máximo de 160 horas ao ano, entendendo como tal que o número de horas antes sinalado constará de 80 movementos cara arriba e outros 80 cara abaixo. As diferenzas derivadas da distribución irregular da xornada deberán quedar compensadas no prazo de doce meses desde que se produzan.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GRANDES ALMACÉNS Código 99002405011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (BOE nº 137, 09/06/2023) Artigo 3. Ámbito temporal, cláusula derogatoria e revisión. 1. A vixencia xeral do presente convenio iniciárase a partir de primeiro de xaneiro de 2023, finalizando o 31 de decembro de 2026 salvo para as materias que teñan unha vixencia específica expresada no propio convenio. Os efectos económicos das táboas salariais entrarán en vigor o primeiro de xaneiro de 2023, salvo disposición expresa contida no propio convenio. A denuncia do convenio colectivo, ou da parte que se pretenda revisar ao termo da súa vixencia parcial, efectuarase de conformidade co artigo 89 do Estatuto dos Traballadores, debendo notificarse a mesma cun prazo mínimo de quince días antes da finalización da súa vixencia. De conformidade co previsto no artigo 86.3 e 86.4 do Estatuto dos Traballadores, se no período de negociación ou se unha vez superados os prazos contidos nos devanditos apartados do Estatuto dos Traballadores non se alcanzase un acordo as partes someterán as súas diferenzas a unha mediación dentro dos procedementos voluntarios previstos no VI ASAC, ou acordo que o substitúa nos termos previstos no artigo 91 deste convenio. Sen prexuízo do desenvolvemento e solución final dos citados procedementos de mediación, cando transcorrera o proceso de negociación sen alcanzarse un acordo, manterase a vixencia do convenio colectivo. 2. Derrogación: Desde o momento de entrada en vigor dos efectos do presente convenio quedan derogados expresamente, e substituídos polo nel previsto, todos e cada un dos contidos dos convenios colectivos anteriores, salvo aquelas disposicións que de forma expresa as partes decidisen manter.	Artigo 25. Incremento salarial anos: 2023, 2024, 2025 e 2026. 1. Incremento Salarial Fixo. Ano 2023: as Táboas definitivas recollidas no artigo 24 deste convenio colectivo incrementáronse nun 4,5% con respecto ao ano anterior, e terán efectos desde o 1 de xaneiro do devandito exercicio. Durante os exercicios 2024, 2025 e 2026 aplicaranse, con data de efectos do 1 de xaneiro de cada ano os seguintes incrementos fixos ás Táboas definitivas recollidas no artigo 24 deste convenio colectivo: Ano 2024: 4,5%. Ano 2025: 3%. Ano 2026: 2%. 2. Incremento variable anual en función de evolución de vendas do sector. En función do dato de consumo anual en Grandes Superficies, medido como Índice de Comercio polo miúdo en Grandes superficies Xeral, base 2010 unha vez deducido o efecto inflación (prezos constantes), as persoas traballadoras percibirán, unha vez se coñeza o dato do ano anterior (media de xaneiro a decembro) e en función da diferenza numérica do dato do devandito ano respecto á media dos dous anos anteriores un complemento salarial variable e non consolidable, polo importe resultante da aplicación do seguinte cadro, calculado sobre as Táboas salariais do artigo 24. 0,5 a 1: 0,20%. 1,01 a 1,5: 0,40%. 1,51 a 2: 0,60%. 2,01 a 2,5: 0,80%. 2,51 a 3: 1,00%. 3,01 a 3,5: 1,20%. 3,51 a 4: 1,40%. 4,01 a 4,5: 1,60%. 4,51 a 5: 1,80%. De 5,01 en diante: 2,00%. Todo iso con independencia da garantía que se fixa de percibo deste incentivo variable na disposición transitoria quinta. En todo caso a Comisión Mixta do Convenio Colectivo realizará as operacións para a verificación do dato do ICM de conformidade co previsto no presente artigo e de conformidade cos traballos efectuados ata o de agora. 3. Consolidación en táboas en función da evolución do ICM en Grandes superficies Xeral. Anualmente consolidarase, no seu caso sobre as Táboas previstas no artigo 24, o importe resultante da seguinte escala en función do mesmo dato de crecemento do ICM calculado conforme ao previsto no parágrafo primeiro do punto 2 anterior: 4 a 4,5: 0,25%. 4,51 a 5: 0,50%. 5,01 a 5,5: 0,75%. 5,51 a 6: 1,00%. 6,01 a 6,5: 1,25%. 6,51 a 7: 1,50%. 7,01 a 7,5: 1,75%. Do 7,51 en diante: 2,00%. Tanto o incremento, como o complemento variable, calcularanse cada ano sobre as táboas salariais do artigo 24 vixentes en decembro do ano anterior. A Comisión Mixta, en función dos datos oficiais, que o Instituto Nacional de Estatística facilita anualmente ao Ministerio de Economía procederá a realizar anualmente a harmonización do dato publicado a Base 2010, e, no seu caso, á determinación do importe do variable. En todo caso a Comisión Mixta do Convenio Colectivo realizará as operacións para a verificación do dato do ICM de conformidade co previsto no presente artigo e de conformidade cos traballos efectuados ata o de agora. Así mesmo, a comisión, anualmente velará pola aplicación a táboas do incremento fixo conforme ao disposto no punto 1 do presente artigo. Disposición transitoria sétima. Garantía extraordinaria de incremento variable non consolidable: O importe do incremento variable non consolidable, calculado de conformidade cos parámetros fixados no artigo 25.2 do convenio colectivo, queda garantido nun 1% anual para os exercicios 2023 a 2025, ambos inclusive, pagadoiros de conformidade co previsto no artigo 25.2 do convenio colectivo. Esta contía garantida o é sen prexuízo do dato que resulte do artigo 25.2 do convenio colectivo (en todo caso garántese un mínimo de 1% de pago cada un destes anos).	Artigo 26. Xornada máxima. A xornada de traballo efectivo máxima laboral convencional anual, a partir do 1 de xaneiro de 2023 será de 1.770 horas de traballo efectivo, distribuíndose a mesma conforme ao disposto no artigo seguinte. Artigo 28. Verificación da xornada. 1. A verificación e control da execución da xornada efectuarase, con carácter individual e anualmente. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo e prestando traballo efectivo. 2. Para a aplicación do pactado no punto anterior, e fóra do marco de flexibilidade establecido no presente convenio, as empresas afectadas polo presente convenio estarán obrigadas a levar un rexistro da xornada de traballo efectivo diario executado polas persoas traballadoras suxeitas a programación. Este rexistro poderá efectuarse por calquera dos medios mecánicos, visuais ou electrónicos que libremente establezan as empresas, que poderán incorporar elementos e pautas de ponderación cando o tempo de presenza rexistrado non coincida necesariamente co de traballo efectivo. O sistema establecido permitirá que as persoas traballadoras, e os seus representantes na lexitimación que ostenten, poidan verificar por períodos regulares o resultado detallado do rexistro da xornada diaria efectivamente desempeñada. A empresa facilitará a cada persoa traballadora, por calquera medio que lle sexa accesible a esta, a información do número de horas non programadas efectivamente realizadas, especificando a súa compensación por retribución ou por descanso posterior. Cando na empresa se establezan sistemas de autoxestión polo traballador/a do tempo de traballo, como é o caso dos/as mandos, ou de horario flexible, de teletraballo, ou de persoas traballadoras que non presten servizos nos centros físicos das Empresas e/ou Grupos de Empresa, a cuantificación da xornada executada poderá efectuarse polos mesmos dando conta mensual á dirección da empresa, quen poderá constatar a súa certeza, para os efectos do disposto no parágrafo anterior. 3. Dentro do ano de cómputo, as empresas procederán á liquidación dos tempos de exceso que se puideron producir sobre a xornada do artigo 26 mediante a súa compensación con igual tempo de descanso, salvo acordo para a súa acumulación e goce en días completos, dentro dos tres meses desde a finalización do cómputo anual, procurando ambas as partes que non coincidan tales descansos cos períodos punta de produción. As empresas entregarán ao comité de centro a relación das horas de exceso que fosen extraordinarias. Cando, por calquera causa a xornada máxima en cómputo anual se vise superada pola suma das horas traballadas efectivamente e aquelas nas que, con programación de traballo, a obrigación de traballar estivo legalmente suspendida, mantendo o dereito a retribución da Empresa, ben ao seu cargo, ou en pago delegado, as horas de exceso que resultaren, transcorrido o período antes referido, compensaranse á persoa traballadora en proporción ao tempo efectivamente traballado, como horas ordinarias ou en tempo libre equivalente.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
INDUSTRIA AZUCREIRA Código 99000555011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2021 - 2023 (BOE nº 68, 21/03/2022) Táboas salariais 2022 no BOE nº 85, 09/04/2022 Táboas salariais 2023 no BOE nº 45, 22/02/2023 Acordo 2. Ámbito temporal. 1. Entrada en vigor. O convenio colectivo entrará en vigor a partir do día seguinte da súa publicación no BOE os efectos económicos do convenio retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2021 e no demais iniciaranse atendendo ao que en cada caso se estableza. 2. Duración. A duración do presente convenio será de tres anos, contados desde a entrada en vigor, aínda que poderán establecerse duracións distintas para materias concretas. Os efectos económicos pactados neste convenio aplicaranse durante os anos 2021, 2022 e 2023. 3. Prórroga. No caso de que ningunha das partes lexitimadas denunciase o convenio dentro do prazo, o convenio colectivo entenderase prorrogado tacitamente por un só ano, sen modificación algunha dos seus conceptos, módulos e retribucións. Se se reiterase a falta de denuncia por terceira vez consecutiva, o convenio colectivo quedará caducado. 4. Denuncia. A parte denunciante deberá notificar por escrito á outra ou outras, dentro do último mes de vixencia do convenio ou da de cada materia concreta, o seu propósito de renegociar o mesmo. A parte denunciante determinará as materias obxecto de renegociación e ata tanto se alcance un novo acordo manterase o convenio anterior nos seus propios termos sen modificación algunha dos seus conceptos, módulos e retribucións. 5. Así mesmo, no caso de que unha futura disposición legal modifique o contido esencial do pactado calquera das partes poderá denunciar o convenio colectivo dentro do mes seguinte á súa publicación no BOE e renegociar o seu contido atendendo ás materias afectadas. 6. Os valores económicos contidos nos acordos 22, 24, 25, 26, 27, 29, 33, 34 e 38 e nos anexos económicos terán unha vixencia anual, salvo o previsto neste convenio para os anos 2021, 2022 e 2023. 7. Están facultadas para denunciar o convenio calquera das centrais sindicais e as asociacións empresariais asinantes.	Na acta de acordo das Táboas salariais 2023 indica: Punto único do día. Aprobación e firma de subida salarial para o ano 2023, segundo Convenio colectivo da industria azucreira asinado para o período 2021-2023. 1. Aplicar a cláusula sobre incrementos salariais para o ano 2023, segundo consta na disposición adicional primeira do Convenio colectivo da industria azucreira asinado para os anos 2021-2023. 2. Como consecuencia do exposto no punto anterior increméntanse os conceptos salariais que se atopan recollidos nos anexos 2, 3, 4, 5 e 6, e nos acordos 22, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 33, 34 e 38 nun 2% respecto aos valores actuais. 3. Aprobar as novas táboas correspondentes ao ano 2023 que se achegan a presente acta, asinada polas partes. ... Disposición adicional primeira. Incrementos salariais para 2021, 2022 e 2023. Os conceptos salariais establecidos para o ano 2021, que se atopan recollidos nos anexos 2, 3, 4, 5 e 6 e nos acordos 22, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 33, 34 e 38, son os correspondentes a un aumento do 1% respecto aos que se estableceron como definitivos ao 31 de decembro de 2020. Para o ano 2022 os conceptos salariais, que se atopan recollidos nos anexos 2, 3, 4, 5 e 6, e nos acordos 22, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 33, 34 e 38, serán os correspondentes a un aumento do 2% respecto aos que se estableceron como definitivos ao 31 de decembro de 2021. Para o ano 2023 os conceptos salariais, que se atopan recollidos nos anexos 2, 3, 4, 5 e 6, e nos acordos 22, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 33, 34 e 38, serán os correspondentes a un aumento do 2% respecto aos que se estableceron como definitivos ao 31 de decembro de 2022.	Acordo 41. Xornada de traballo. 1. A xornada ordinaria de traballo efectivo do persoal pactada para este convenio, que será considerada como máxima, é de 1.756 horas anuais. 2. Durante as campañas de remolacha nos departamentos que requiran o traballo a quendas, as empresas poderán establecer sistemas de traballo que permitan a obtención de medias semanais de corenta e dúas horas coas compensacións para as dúas horas que se establecen a continuación. O número máximo de horas ordinarias de traballo efectivo non excederá de nove ordinarias. a) As persoas traballadoras fixas que durante a campaña de remolacha realicen xornadas de corenta e dúas horas ordinarias semanais de traballo efectivo, terán dúas horas de descanso compensatorio en intercampaña. b) Con independencia do exposto no apartado a) anterior, por cada hora ordinaria de traballo en campaña realizada por encima das corenta horas semanais e ata as corenta e dúas, as empresas outorgarán corenta e cinco minutos de descanso adicional en intercampaña e un complemento en metálico equivalente a media hora calculada sobre os prezos dos módulos pactados que para o ano 2021 figuran no anexo 6 deste convenio. Para os anos 2022 e 2023 os aumentos neste concepto serán os que se expresan na correspondente disposición adicional. c) O tempo de descanso compensatorio e adicional, reducido a xornada de oito horas, gozase polas persoas traballadoras fixas, no período de reparación, como descanso retribuído. Gozase colectivamente, coincidindo coas pontes que poidan concederse ou acumularse a vacacións, e individualmente, a pedimento da persoa traballadora ou nos atrasos respecto aos comezos previstos de campaña ou en paradas intermedias da mesma, en todos os casos sen prexuízo das necesidades do servizo. d) As persoas traballadoras fixas descontinuas e eventuais que traballen corenta e dúas horas semanais en campaña, cobrarán semanalmente por corenta horas ordinarias, para posteriormente ter dereito, por cada hora ordinaria traballada en exceso sobre as corenta horas semanais, a un descanso remunerado a salario hora ordinario, de hora e corenta e cinco minutos, unha vez finalizada ou suspendida a campaña. Así mesmo as empresas aboarán un complemento en metálico equivalente a media hora por cada hora ordinaria en exceso sobre as corenta horas, calculado sobre os prezos dos módulos pactados (anexo 6). e) As partes asinantes do presente convenio comprométese durante a vixencia do mesmo a estudar e implantar, no seu caso, sistemas de traballo que permitan durante o período de campaña realizar xornadas de traballo de corenta horas semanais, sempre que estas vaian encamiñadas a xerar emprego, someténdoo á consideración do comité intercentros ou, na súa falta, ao comité de empresa. 3. Aqueles centros de traballo que debido á súa actividade, teñan que manter un sistema de traballo habitualmente denominado a quendas, no caso de refinería durante un período distinto ao de campaña de remolacha, así como nos centros de empaquetado, alcoholeiras e fábricas de levadura, poderán establecer previa comunicación aos representantes dos traballadores, sistemas de traballo que permitan cubrir as necesidades da empresa e obter medias semanais de 40 horas no intervalo dun ano, non excedendo de nove horas de traballo efectivo, establecendo o traballo a quendas da seguinte forma e distribución, independentemente doutros sistemas de organización de quendas expresamente pactadas ou que se puidesen establecer. Sistema A) Persoal en 1 x 8 (1 equipos) ou (quenda a ou b): Luns a venres: de 6 horas a 14 horas (quenda a). Luns a venres: de 14 horas a 22 horas (quenda b). Luns a venres: de 7 horas a 15 horas (quenda 1). Sistema B) Persoal en 3 x 8 (3 equipos) (quendas a, b e c): Luns a venres: de 6 horas a 14 horas (quenda a). Luns a venres: de 14 horas a 22 horas (quenda b). Luns a venres: de 22 horas a 06 horas (quenda c). Sistema C) Persoal en 4 x 8 (4 equipos) (quendas a, b e c): Luns a domingo: de 6 horas a 14 horas (quenda a). Luns a domingo: de 14 horas a 22 horas (quenda b). Luns a domingo: de 22 horas a 06 horas (quenda c). Sistema D) Persoal en 5 x 8 (5 equipos) (quendas a, b e c): Luns a domingo: de 6 horas a 14 horas (quenda a). Luns a domingo: de 14 horas a 22 horas (quenda b). Luns a domingo: de 22 horas a 06 horas (quenda c). Os calendarios para realizar os distintos sistemas de traballo elaboraranse de común acordo entre a empresa e a representación sindical, garantindo o goce das vacacións, así como o exceso de xornada producido a diario de traballo no período de campaña de remolacha onde tamén o houbier, así como outros que puidesen producirse no desenvolvemento dos sistemas establecidos. As persoas traballadoras suxeitas aos sistemas anteriormente descritos, fóra dos recollidos nos apartados a e b, percibirán por cada día de traballo realizado un plus denominado de sistema de traballo, o cal non será de aplicación para o período de campaña de remolacha ou de fabricación de biodiesel. As fábricas de levadura nas que exista un sistema de distinto ao aquí pactado, manterán o mesmo, podendo acordar coa representación das persoas traballadoras a substitución dun por outro, consistente nas seguintes cantidades: Persoal adscrito ao sistema C) 4 x 8 (4 equipos) (quendas a, b e c) 3 euros diarios. Persoal adscrito ao sistema D) 5 x 8 (5 equipos) (quendas a, b e c) 3 euros diarios. Os domingos e festivos traballados que cada un dos equipos teña que realizar na súa xornada habitual de traballo, percibirán as contías económicas fixadas para ese efecto que figuran no convenio colectivo. As empresas previa comunicación ao comité de empresa cun mínimo de sete días de antelación e de 48 horas en fábricas de levadura, poderán suspender os sistemas de traballo establecidos co fin de adecuarse ás necesidades de produción, de non realizarse esta comunicación aboarán a cada persoa traballadora afectada polo non preaviso unha contía económica consistente en 30 euros cada vez que suceda, agás que o preaviso non fose posible por motivo de causa de forza maior. 4. O calendario acomodado a cada un dos fins indicados, será dado a coñecer aos representantes legais das persoas traballadoras. 5. Manterase a xornada de traballo establecida nas empresas con carácter normal e que á entrada en vigor deste convenio non sexa superior á aquí pactada.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
INDUSTRIA DO CALZADO Código 99000805011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2022-2025 (BOE nº 85, 10/04/2023) <i>Acordo de adhesión do Convenio colectivo do sector de fabricación do calzado artesán, manual, ortopedia e a medida e talleres de reparación e conservación do calzado usado e duplicado de chaves ao Convenio colectivo da industria do calzado - BOE nº 172, 19/07/2012</i> Artigo 2. Vixencia e duración. Pago de atrasos. O convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2022 e terá vixencia ata o 31 de decembro de 2025, en anos naturais, aínda que os efectos económicos son desde o 1 de xullo de 2022. E prorrogarase de ano en ano de non producirse a súa denuncia. O prazo para o pago de atrasos, ou de diferenzas salariais, finaliza aos 10 días seguintes á primeira data de pago habitual na empresa, tras a publicación do convenio, ou da súa revisión, no "Boletín Oficial do Estado".; penalizándose as demoras cun 25% da cantidade debida. Artigo 4. Denuncia e extinción. A denuncia propoñendo a resolución ou revisión do convenio deberá comunicarse á Autoridade laboral e á outra parte cunha antelación mínima de dous meses respecto á data de terminación da vixencia ou de calquera das súas prórrogas. As partes comprométese a constituír a comisión negociadora do novo convenio un mes antes de finalizar a vixencia deste; establecéndose un prazo máximo dun ano, desde a finalización, para o acordo de novo convenio ou de prórroga. Se, esgotado este prazo, a comisión negociadora non chegase a un acordo, acudirase aos mecanismos de solución extraxudicial de conflitos, o laudo arbitral. Transcorrido un ano, desde a constitución da comisión negociadora, sen que se acordara un novo convenio ou ditado un laudo arbitral, o convenio manterá a súa vixencia de forma indefinida.	Artigo 35. Salarios. Revisión Salarial. O salario anual correspondente á prestación dos servizos laborais durante a xornada anual pactada, é o que se indica na táboa salarial anexa, para os distintos grupos profesionais. No seu cómputo inclúense todas as retribucións salariais correspondentes á xornada anual de traballo e os beneficios salariais derivados da súa prestación, tales como pagas extraordinarias, vacacións, etc. coa soa exclusión do complemento persoal de antigüidade e dos incentivos por produtividade. 1. Táboa salarial. A partir do 1 de xullo de 2022 e ata o 31 de decembro de 2022, a táboa salarial aplicable é a que figura no anexo 2, como resultante de incrementar un 4% a táboa do ano anterior. 1.2 A partir do 1 de xaneiro de 2023 e ata o 31 de decembro de 2023, a táboa salarial aplicable será a que figura no anexo 3, como resultante de incrementar un 4% a táboa do ano anterior. 1.3 A partir do 1 de xaneiro de 2024 e ata o 31 de decembro de 2024, a táboa salarial aplicable será a que figura no anexo 4, como resultante de incrementar un 2,5% a táboa do ano anterior. 1.4 A partir do 1 de xaneiro de 2025 e ata o 31 de decembro de 2025, a táboa salarial aplicable será a que figura no anexo 5, como resultante de incrementar un 2% a táboa do ano anterior 1.5 Revisión salarial. Ao finalizar o período de vixencia revisaranse á alza, no seu caso, as táboas salariais pola diferenza entre o IPC real acumulado e a subida salarial acumulada en táboas ata unha diferenza máxima do 3%, que se engadirá ás táboas a partir de xaneiro de 2026.	Artigo 23. Xornada. A xornada anual de 1.788 horas de traballo efectivo para 2022, reducirase en 4 horas no ano 2023, reducíndose noutras 4 horas en 2024 e noutras 4 horas de redución en 2025, quedando fixada por tanto no último ano de vixencia en 1.776 horas. O cómputo de xornada efectuarase por anos naturais. Artigo 24. Flexibilidade de xornada. 1. As Empresas por manifestas razóns produtivas, e atendendo as necesidades de acumulación de traballo, poderán flexibilizar ata o 10% da xornada anual, en distribución semanal de luns a venres, respectando o número de horas anuais de traballo. 2. A Empresa virá obrigada a comunicar con oito días de antelación, como mínimo, a data de inicio do período para flexibilizar, tanto no caso de aumento como de redución, acordando cos Representantes Legais das persoas traballadoras as datas de compensación. A Empresa de mutuo acordo cos Representantes legais das persoas traballadoras e se as necesidades así o esixisen poderán pactar un maior número de horas a flexibilizar. En calquera caso respectarase o descanso mínimo entre xornada e xornada de doce horas. Nas Empresas ou Seccións en que se traballe a quendas completas de 24 horas, obviamente non se poderá flexibilizar a xornada. 3. A acumulación de horas de traballo compensarase nos períodos de menor traballo, efectuándose a mesma en días completos de descanso ou fracción, excluíndose para esta compensación os períodos que coincidan con expedientes de regulación de emprego e baixas por I.L.T. ou accidente e días festivos do calendario da empresa. En caso dun contrato de duración determinada a quen lle puidese afectar o desprazamento de horas da xornada ordinaria compensaráselle con descanso as horas acumuladas. No caso dos contratos fixos descontínuos, as horas flexibilizadas acumularanse en xornadas completas que se aplicará, ao final da tempada natural, ampliando desta forma o tempo de duración da mesma, a efectos de cotización á seguridade social. 4. Cada hora acumulada compensarase cunha hora de descanso. Cando, como consecuencia da flexibilidade de xornada, se traballen máis de 9 horas diarias, sen que se poida exceder de dez, a hora décima terá unha compensación adicional do 15%, que se fará efectiva no momento da súa regularización, ben incrementando o tempo equivalente de descanso na devandita porcentaxe, ben incrementando a retribución da hora traballada no seu 15%. Para estes efectos enténdese por retribución da hora traballada a que corresponde como salario para actividade normal. A determinación dun ou outro sistema de compensación será decidida pola empresa, previa consulta coa representación legal das persoas traballadoras. As diferenzas derivadas da distribución irregular da xornada deberán quedar compensadas dentro do ano natural, salvo que, acreditada a necesidade, ben por acumulación de horas de maior actividade, ou ben por descenso da mesma, no último trimestre do ano, fóra necesario ampliar o prazo de compensación aos tres primeiros meses do ano seguinte, como máximo. Dita regularización non poderá implicar alteración algunha da xornada anual do ano onde se complete a mencionada compensación. O desprazamento de horas da xornada ordinaria de traballo, non producirá desprazamento ningún na liquidación salarial correspondente aos conceptos fixos, excepto nos incentivos de Empresa sobre a produción realizada que loxicamente se adecuarán ás oscilacións desta. Artigo 25. Xornada continuada. Na xornada que se pacta neste Convenio e para a xornada continuada, o descanso por bocadillo será de 25 minutos, non computándose os citados tempos de descanso como tempo de traballo efectivo. Artigo 26. Excepcións á xornada. Nos casos do persoal cuxa acción pon en marcha ou pecha o traballo dos demais, poderá prolongarse a xornada o tempo estritamente necesario, sen prexuízo do pago do devandito tempo coas recargas propias das horas extraordinarias. Artigo 27. Xornada Nocturna. 1. As horas traballadas durante o período comprendido entre as dez da noite e as seis da mañá, salvo que o salario se establecera atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza, terá a consideración de traballo nocturno. 2. Non se considerará traballo nocturno a efectos de remuneración especial o realizado polo persoal de vixilancia de noite que fosen especificamente contratados para prestar servizos exclusivamente durante o período nocturno. Non se considerarán excluídos e, en consecuencia, deberán ser retribuídos aqueles traballos propios e que non sendo específicos da misión de vixilancia se compaxinan con esta. Non se considerarán incluídos na cualificación de nocturnos aqueles traballos efectuados normalmente na xornada diúrna, que houberen de realizarse obrigatoriamente no período nocturno como consecuencia de acontecementos catastróficos excepcionais.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
INDUSTRIAS CÁRNICAS Código 99000875011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2021-2023 (BOE nº 167, 13/07/2022) Anexos de contido económico para o ano 2023 no BOE nº 83, 07/04/2023 Artigo 4. Ámbito temporal. O presente Convenio Colectivo terá unha vixencia temporal desde o 1 de xaneiro de 2021 ata o 31 de decembro de 2023. Non obstante o anterior, o convenio manterase vixente ata que se alcance un novo convenio que o substitúa. ANEXO 17 1. Estructura da negociación colectiva no sector de industrias cárnicas. En virtude do presente Convenio e de conformidade co artigo 83.2 do Estatuto dos Traballadores, a estrutura da negociación colectiva a nivel sectorial nas Industrias Cárnicas, esgótase mediante o presente Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas. Coa sinalada estrutura, as partes signatarias consideran suficientemente cuberta, dentro do marco estatutario, a negociación colectiva a nivel sectorial nas industrias cárnicas. Todo o anterior, sen prexuízo do artigo 84.2 do ET, en relación coa concorrencia de convenios colectivos de ámbito empresarial. 2. Concorrencia de convenios. O presente Convenio Colectivo ten forza normativa e obriga en todo o tempo da súa vixencia á totalidade das empresas e persoas traballadoras dentro dos ámbitos sinalados, respectando en todo caso as regras de concorrencia previstas no artigo 84.2 do ET. 3. Forma e condicións da denuncia. A parte que se propoña denunciar o Convenio ou os seus anexos deberá notificalo por escrito á outra ou outras, dentro do último mes de vixencia do Convenio ou de cada materia concreta. A parte denunciante determinará as materias obxecto de negociación e comunicará a lexitimación que ostenta, enviando copia, a efectos de rexistro, á autoridade laboral correspondente. Así mesmo, as partes poderán tamén denunciar o Convenio Colectivo por promulgación dunha norma de rango superior no prazo de noventa días seguintes á publicación da devandita norma. 4. Prazo máximo para o inicio da negociación. Unha vez denunciado o Convenio, no prazo máximo dun mes a partir da comunicación, procederase a constituír a comisión negociadora. A parte receptora da comunicación, deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación, debéndose iniciar esta nun prazo máximo de quince días a contar desde a constitución da comisión negociadora. 5. Prazo máximo para a negociación. O prazo máximo para a negociación será de doce meses a contar desde a data de finalización do convenio anterior. En calquera caso, terase en conta para estes efectos o recollido no artigo 4 Ámbito Temporal. Esgotado o prazo máximo para a negociación, as partes deberán someterse aos procedementos do Servizo Interconfederal de Mediación e Arbitrase (SIMA), para liquidar de maneira efectiva as discrepancias existentes tras o transcurso do prazo máximo de negociación sen alcanzarse un acordo.	ANEXO 16 Incrementos salariais 1. Os incrementos salariais quedan fixados para os tres anos de duración do Convenio: 3% para 2021; 2,75% para 2022; e 2,5% para 2023. 2. Cláusula de actualización salarial: Cláusula de actualización salarial a data 31.12.2022: Se a suma dos IPC´s acumulados dos anos 2021 e 2022 fose superior ao incremento salarial pactado para o referido período (5,75%), o exceso soamente sobre a devandita cantidade formaría parte, no seu caso, da base de cálculo dos salarios de 2023 sen que proceda devindicación de atrasos. Cláusula de actualización salarial a data 31.12.2023: Se o IPC de 2023 fose superior ao incremento salarial pactado para o ano 2023 (2,5%), actualizarase a táboa salarial vixente a data 31.12.2023, unha vez coñecido o IPC definitivo, con efectos do 1 de xaneiro de 2024 e non procedendo a devindicación de atrasos pero servindo como base para os salarios do 2024.	Artigo 40. Xornada. Será a fixada no anexo número 2. ANEXO 2 Xornada ordinaria 1. A xornada anual de traballo efectivo, tanto para a xornada continuada como para a xornada partida, será para o ano 2021 de 1.770 horas e para o ano 2022 e seguintes de 1.760 horas. Os coeficientes de descanso como consecuencia dos sistemas de produción medidos e outras interrupcións, alleas ao descanso por bocadillo, cando por normativa legal ou acordo entre partes ou pola propia organización do traballo se atopen integradas na xornada diaria de traballo, xa sexa continuada ou non, consideraranse como de traballo efectivo. 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. Respecto do rexistro diario de xornada, as partes remítense á regulación legal actual en virtude da cal a empresa garantirá o rexistro diario de xornada, que deberá incluír o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora, sen prexuízo da flexibilidade horaria que puidese existir en cada empresa. Mediante acordo coa representación legal das persoas traballadoras para o que se abrirá un período de negociación máximo de quince días ou, na súa falta e en caso de non existir acordo, por decisión do empresario previa consulta cos representantes legais das persoas traballadoras na empresa, organizarase e documentará este rexistro de xornada. Os acordos de implementación do rexistro de xornada poderán establecer, sen prexuízo da xornada anual máxima aplicable á empresa ou, no seu caso, grupo mercantil de empresas, normas para os seguintes colectivos especiais cuxa ordenación de xornada diaria sexa de imposible ou complexa determinación: Persoas traballadoras cuxa prestación implique viaxes ao estranxeiro, persoas traballadoras itinerantes cuxa xornada diaria comeza no seu domicilio de forma habitual así como supostos análogos. A empresa conservará os rexistros diarios de xornada durante catro anos e permanecerán ao dispor das persoas traballadoras, dos seus representantes legais e da Inspección de Traballo e Seguridade Social. O sistema de rexistro de xornada existente na empresa será de obrigado cumprimento por parte das persoas traballadoras. 2. As empresas acollidas ao ámbito de aplicación deste Convenio Colectivo poderán implantar a distribución irregular da xornada, en atención ás súas diferentes necesidades e sen que iso altere o número de horas pactado anualmente. Os requisitos para establecer a xornada irregular, que para estes efectos non se considerará modificación substancial das condicións de traballo, serán os seguintes: a) A distribución horaria reflectirase en cada calendario laboral antes do 15 de febreiro de cada ano, en cuxo momento este deberá facerse público. b) A xornada normal de traballo non poderá superar o tope legalmente establecido de 9 horas ordinarias diarias de traballo efectivo, salvo o disposto no número 4 desta norma. c) Quince días antes de facer público o calendario, a Dirección da Empresa entregará á representación legal dos Traballadores, se a houben, o seu proxecto de distribución desigual da xornada anual, ao obxecto de poder acordar o calendario coa referida representación durante cinco días laborables. Se, transcorrido o devandito prazo, houberse conformidade, o calendario presentárase como acordo entre ambas as partes. En caso contrario, a empresa poderao aplicar unilateralmente. Con todo e coa finalidade de evitar posibles abusos de dereito, en caso de desconformidade entre Dirección e Representación Legal dos Traballadores, someterán as súas diferenzas á Comisión Paritaria deste Convenio, sen prexuízo da aplicación do calendario mentres dure o proceso. 3. Así mesmo as empresas dispoñerán de ata 145 horas ao ano como máximo para alterar a xornada diaria de traballo efectivo, ampliando a mesma nun máximo de dúas horas diarias de traballo, co tope máximo de dez horas diarias de traballo efectivo, ou reducíndoa nun máximo de tres horas diarias de traballo salvo acordo diferente no seo da empresa. As empresas que fagan uso desta posibilidade preavisarano, polo menos, coa antelación mínima establecida no Estatuto dos Traballadores e/ou normativa de desenvolvemento. A recuperación de horas de traballo pola aplicación da distribución irregular da xornada ordinaria descrita anteriormente, farase dentro dos días laborables sinalados no calendario laboral e con carácter preferente dentro do ano natural sendo posible regularizar as horas de traballo que fosen obxecto de distribución irregular no último trimestre do ano durante o primeiro trimestre do ano natural seguinte. As empresas poderán compensar cada oito horas da bolsa horaria por un día completo de descanso todo iso dentro do uso desta bolsa horaria (145 horas máximas). A ampliación ou redución da xornada prevista neste apartado realizarase, polo menos, por horas completas. 4. A xornada ordinaria diaria máxima será de oito horas de traballo efectivo, coa excepción dos supostos específicos previstos no presente Convenio Colectivo, podéndose incrementar ata dúas horas máis por aplicación por calquera dos sistemas de distribución irregular da xornada establecidos nos apartados 2 e 3 deste anexo e sempre con respecto aos acordos e/o situacións que existan nas empresas. A xornada máxima de traballo efectivo diaria non poderá exceder (ordinaria máis distribución irregular) de dez horas de traballo efectivo. Con todo, a xornada irregular fixada no apartado 2.b do anexo 2 do convenio colectivo mantense en nove horas de traballo efectivo como máximo. 5. Por acordo cos representantes legais das persoas traballadoras poderá establecerse calquera outro sistema de organización e distribución da xornada distinto do aquí regulado. 6. A vixencia deste anexo será coincidente coa vixencia pactada do convenio colectivo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
INDUSTRIAS DE FABRICACIÓN DE ALIMENTOS COMPOSTOS PARA ANIMAIS <i>Código 99000275011981</i>	Revisión Salarial	CONVENIO 2019 - 2025 (BOE nº 280, 23/11/2021_Corrección de erros no BOE nº 309, 25/12/2021) Táboas salariais definitivas para 2021 e provisionais para 2022 no BOE nº 128, 30/05/2022 Acordo sobre fraccionamento do pago de atrasos correspondentes ao exercicio 2021 e 2022 no BOE nº 128, 30/05/2022 Táboas salariais definitivas para 2022 e provisionais para 2023 no BOE nº 68, 21/03/2023 Artigo 4. Ámbito temporal. O convenio colectivo terá unha duración de sete anos (do 1 de xaneiro de 2019, ao 31 de decembro de 2025). Non obstante o anterior, os seus efectos económicos retrotráranse ao 1 de xaneiro de 2019, e entrará en vigor á data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado". Con independencia do anterior, os atrasos que se devindicaron desde o 1 de xaneiro do 2019 ata decembro 2020 (1/1/2019-31/12/2019) - (1/1/2020-31/12/2020) serán aboados ao mes seguinte da firma do Convenio colectivo. Forma e condicións de denuncia do convenio. O presente Convenio, será prorrogado por períodos dun ano, sempre que non medie a oportuna denuncia, cun mes mínimo de antelación. A representación que realice a denuncia, comunicarao á outra parte, expresando detalladamente na comunicación, que deberá ser por escrito, a lexitimación que ostenta, os ámbitos do convenio e as materias obxecto de negociación. A comunicación deberá efectuarse simultaneamente co acto da denuncia. Desta comunicación, enviarase copia, a efectos de rexistro, á autoridade laboral correspondente. Prazo máximo para o inicio da negociación. Unha vez denunciado o Convenio, no prazo máximo dun mes a partir da comunicación, procederase a constituír a comisión negociadora. A parte receptora da comunicación, deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación, debéndose iniciar esta nun prazo máximo de quince días a contar desde a constitución da comisión negociadora. Prazo máximo para a negociación. O prazo máximo para a negociación será de doce meses a contar desde a data de finalización do convenio anterior. Esgotado o prazo máximo para a negociación, as partes poderanse adherir voluntariamente aos procedementos do Servizo Interconfederal de Mediación e Arbitrase (SIMA), para liquidar de maneira efectiva as discrepancias existentes tras o transcurso do prazo máximo de negociación sen alcanzarse un acordo. Con todo e independentemente do tempo transcorrido na negociación do convenio sen chegar a un acordo do mesmo, as partes acordan expresamente que todo o contido do presente convenio manterá a súa vixencia e aplicación ata que non se chegue á firma dun novo convenio que o substitúa	Na acta de acordo das Táboas salariais definitivas para 2022 e provisionais para 2023 indican: Táboa salarial provisional 2023 co 1,5% a conta + 2,8% de supresión de antigüidade (base de cálculo salarios definitivos de 2022) Artigo 49. Incremento salarial. Desde o 1 de xaneiro de 2019 ata o 31 de decembro de 2019, as Táboas salariais do 2018 incrementaranse no 1,50%. Anéxase a Táboa correspondente, que ten carácter definitivo, efectuándose o pago dos atrasos correspondentes nos termos establecidos no presente acordo. Desde o 1 de xaneiro de 2020 ata o 31 de decembro de 2020, as Táboas salariais do ano 2019 incrementaranse no 0,50%. Anéxase a Táboa correspondente, que ten carácter definitivo, efectuándose o pago dos atrasos correspondentes nos termos establecidos no presente acordo. Desde o 1 de xaneiro de 2021 ata o 31 de decembro de 2021, as Táboas salariais do ano 2020 incrementaranse de forma provisional no 0,50%. Anéxase a Táboa provisional co incremento adicional do 2,8% (0,5 + 2,8%) correspondente. Desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2022, as Táboas salariais do ano 2021 incrementaranse de forma provisional no 1,50%, máis o incremento adicional do 2,8% (1,50 + 2,8%). Desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2023, as Táboas salariais do ano 2022 incrementaranse de forma provisional no 1,50%, máis o incremento adicional do 2,8% (1,50 + 2,8%). Desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2024, as Táboas salariais do ano 2023 incrementaranse de forma provisional no 1,75%, máis o incremento adicional do 2,8% (1,75 + 2,8%). Desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2025, as Táboas salariais do ano 2024 incrementaranse de forma provisional no 1,75%, máis o incremento adicional do 2,8% (1,75 + 2,8%). Os salarios correspondentes ao ano 2021 e os atrasos devindicados desde o 1 de xaneiro de 2021 aboaranse ao mes seguinte da publicación no BOE do presente convenio colectivo. Todo iso con independencia da firma das táboas provisionais a 2021 que se acompañarán ao texto definitivo. Con todo, as empresas poderán aboar e actualizar os salarios de 2021 conforme á táboa salarial provisional. Os atrasos que se devindicaron desde o 1 de xaneiro do 2019 ata decembro 2020 (1/1/2019-31/12/2019)-(1/1/2020-31/12/2020) serán aboados ao mes seguinte da firma do Convenio colectivo. Con independencia da orixe doutros conceptos económicos aboados nas empresas, os incrementos aquí pactados, incluídos os adicionais por supresión da antigüidade, garántese a súa aplicación a todas as persoas traballadoras e, non poderán ser obxecto de absorción e compensación nos salarios por baixo de 25.000 euros ano. Cláusula de revisión salarial á alza. Os anteriores incrementos serán no seu caso revisados anualmente segundo evolución oficial do IPC da forma seguinte: Se o IPC real do ano 2021 superase o 0,50% procederase a unha revisión no exceso que xerará atrasos a partir do 01 de xaneiro de 2021 e quedará consolidado nas táboas definitivas de 2021 a efectos de cálculo dos salarios tanto provisionais como definitivos de 2022. Se o IPC real do ano 2022 superase o 1,50% procederase a unha revisión no exceso que xerará atrasos a partir do 01 de xaneiro de 2022 e quedará consolidado nas táboas definitivas de 2022 a efectos de cálculo dos salarios tanto provisionais como definitivos de 2023. Se o IPC real do ano 2023 superase o 1,50% procederase a unha revisión no exceso que xerará atrasos a partir do 01 de xaneiro de 2023 e quedará consolidado nas táboas definitivas de 2023 a efectos de cálculo dos salarios tanto provisionais como definitivos de 2024. Se o IPC real do ano 2024 superase o 1,75% procederase a unha revisión no exceso que xerará atrasos a partir do 01 de xaneiro de 2024 e quedará consolidado nas táboas definitivas de 2024 a efectos de cálculo dos salarios tanto provisionais como definitivos de 2025. Se o IPC real do ano 2025 superase o 1,75% procederase a unha revisión no exceso que xerará atrasos a partir do 01 de xaneiro de 2025 e quedará consolidado nas táboas definitivas de 2025 a efectos de cálculo dos salarios que se pacten para o ano 2026.	Artigo 10. Xornada laboral. 1. O número de horas ordinarias de traballo durante os anos de vixencia do Convenio será de 1.760 horas, distribuídas entre 225 días dos 273 laborables ao ano, como máximo, en aplicación do disposto no número 2 deste artigo. 2. Os traballadores teñen dereito a un descanso semanal continuado de dous días ininterrompidos, sendo un destes o domingo e podendo cada empresa distribuír o traballo entre os seus empregados nos seis días da semana. 3. Á marxe do anterior, e sempre que a empresa acredite que concorren circunstancias excepcionais, imprevistas e/ou produtivas, debendo comunicalo á representación dos traballadores e aos traballadores afectados, respectivamente, cunha antelación mínima de 5 días naturais, poderase distribuír o traballo entre os seus empregados nos sete días da semana dentro dunha xornada semanal de 5 días, respectando sempre os dous días continuados de descanso semanal e do descanso mínimo diario e coas seguintes condicións: 1.º Que a xornada en domingo non supoña unha modificación substancial das condicións laborais da persoa traballadora, nese caso a empresa verase obrigada a iniciar o expediente legalmente habilitado para iso. 2.º Que previamente á fixación do domingo como día laborable na semana concreta, se soliciten persoas voluntarias para iso. Só no caso de que coas persoas voluntarias non se poida cubrir as necesidades da empresa para o traballo en domingo, e sempre que as persoas voluntarias non superen o número de horas extraordinarias legalmente previsto, a empresa poderá esixir a outras para a realización do traballo en domingo. 3.º A xornada laboral de domingo farase en xornada continuada e non superior a 8 horas. O número máximo de domingos laborables ao ano, non será superior a 14 domingos por cada persoa traballadora. 4.º As empresas xunto coa representación das persoas traballadoras evitarán que un traballador ou traballadora, realice os seus labores máis de dous domingos consecutivos. 5.º Todas as persoas traballadoras que deban realizar o seu labor en domingo, ademais de gozar do seu día compensatorio de descanso e salario correspondente a ese día de traballo, cobrarán por tal motivo un bonus extraordinario por ese concepto dun mínimo de 150 euros por día. A dita contía poderá ser superior por acordo das partes xa sexa este alcanzado con anterioridade ou posterioridade á publicación deste convenio. 6.º Os acordos anteriores á publicación deste convenio que se refiran ao traballo en domingo e que en cómputo global sexan superiores á cantidade mínima referenciada no parágrafo anterior só poderán ser substituídos por este, por pacto dos asinantes, comunicando tal decisión á comisión paritaria do convenio. 4. Dentro do concepto de traballo efectivo entenderanse comprendidos os tempos horarios empregados nas xornadas continuadas como descanso ("o bocadillo"), ou outras interrupcións, cando mediante normativa legal ou acordo entre partes ou pola propia organización de traballo, se entendan integradas na xornada diaria de traballo, xa sexan continuadas ou non. 5. Durante o período comprendido entre o 1 de xuño e o 30 de setembro o persoal administrativo e de laboratorio terá xornada continuada, que poderá realizarse pola mañá e/ou tarde, ou de forma rotativa de mañá e tarde, nese caso recoméndase o acordo entre as partes. 6. Preaviso con 5 días de antelación aos traballadores afectados, as empresas poderán ampliar ou reducir a xornada ordinaria en máis ou en menos dunha hora e ata límite de 30 días á alza e 30 días en menos, a condición de que non se supere o tope legal, establecido en 9 horas ordinarias diarias. 7. Con todo, por acordo entre cada empresa e os representantes dos seus traballadores, as horas anuais de traballo efectivo poderán distribuírse doutra forma, regular ou irregular, respectando, en todo caso, os períodos mínimos de descanso establecidos no Estatuto dos Traballadores que sexan de aplicación. 8. A persoa traballadora terá dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral, nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo ao que chegue co empresario respectando no seu caso, o previsto naquela. Dereito a estar dixitalmente desconectadas/os. Os traballadores teñen dereito a estar dixitalmente desconectados nos termos e modos que regule a normativa vixente e que en ausencia desta poderán ser obxecto de estudo pola Comisión paritaria. Sen prexuízo da flexibilidade horaria que se establece neste artigo, as empresas garantirán o rexistro diario da xornada, que deberá incluír o horario concreto de inicio e finalización da mesma e conservarán os rexistros das mesmas durante o prazo e nas condicións que en cada momento estableza a lexislación vixente. Todo iso de conformidade co establecido no núm. 9 do artigo 34 do Estatuto dos Traballadores.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS Código 99003945011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2022-2024 (BOE nº 68, 21/03/2023) Acta da Comisión Negociadora mediante a que se acorda a modificación das táboas salariais para incluír unha determinada categoría profesional co correspondente salario publicada no BOE nº 222, 16/09/2023 Artigo 3. Ámbito temporal. O presente convenio, terá unha vixencia de tres (3) anos, polo período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2022 e o 31 de decembro de 2024, manténdose vixente todo o seu contido en tanto non sexa substituído por outro Convenio colectivo. Con independencia da data da súa firma e da data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", o presente Convenio colectivo entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2022, salvo aquelas materias que se acorde expresamente que entren en vigor con posterioridade. Artigo 5. Denuncia. 5.1 Forma e condicións de denuncia do convenio. O presente convenio, será prorrogado por períodos dun ano, sempre que non medie a oportuna denuncia, con tres (3) meses como mínimo de antelación. A representación que realice a denuncia, comunicarao á outra parte, expresando detalladamente na comunicación, que deberá ser por escrito, a lexitimación que ostenta así como os ámbitos do Convenio e as materias obxecto de negociación. A comunicación deberá efectuarse simultaneamente co acto da denuncia. Desta comunicación, enviarase copia, a efectos de rexistro, á autoridade laboral correspondente. 5.2 Prazo máximo para o inicio da negociación. Unha vez denunciado o convenio, no prazo máximo dun (1) mes a partir da comunicación, procederase a constituír a comisión negociadora. A parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación, debéndose iniciar esta nun prazo máximo de quince (15) días a contar desde a constitución da comisión negociadora. 5.3 Prazo máximo para a negociación. O prazo máximo para a negociación determinarase en función da duración da vixencia do Convenio anterior. Este prazo será de doce (12) meses cando a vixencia do Convenio anterior fose de dous ou máis anos, a contar desde a data de finalización do Convenio anterior. 5.4 Esgotado o prazo máximo para a negociación, as partes poderanse adherir voluntariamente aos procedementos do Servizo Inter confederal de Mediación e Arbitraje (SIMA), para liquidar de maneira efectiva as discrepancias existentes tras o transcurso do prazo máximo de negociación sen alcanzarse un acordo.	Artigo 18. Revisión salarial. Os incrementos salariais pactados no seguinte Convenio son os seguintes e aplicaranse, xunto cos seus atrasos, ao mes seguinte da súa firma con independencia da data de publicación no BOE: Ano 2022: Salvo para aqueles conceptos nos que se acorde expresamente outra revisión, para o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2022 e o 31 de decembro de 2022 as táboas e demais conceptos salariais previstos en convenio colectivo definitivas a data 31 de decembro de 2021 incrementaranse nunha cantidade equivalente ao 3,5 por 100. Ano 2023: Salvo para aqueles conceptos nos que se acorde expresamente outra revisión, as táboas salariais vixentes 31 de decembro de 2022 e demais conceptos previstos en convenio incrementáanse con efectos do 1 de xaneiro de 2023 todos os importes previstos en convenio colectivo nunha porcentaxe equivalente ao 2,5 por cen. Ano 2024: Salvo para aqueles conceptos nos que se acorde expresamente outra revisión, as táboas salariais vixentes 31 de decembro de 2023 e demais conceptos previstos en convenio incrementáanse con efectos do 1 de xaneiro de 2024 todos os importes previstos en convenio colectivo nunha porcentaxe equivalente ao 2 por cen. Actualización de táboas ao 31 de decembro de 2024. As partes conveñen que, con efectos do día 1 de xaneiro de 2025, que as táboas salariais a data de efectos 31 de decembro de 2024 se actualizarán na mesma proporción que o diferencial real entre o IPC acumulado entre o 1 de xaneiro de 2022 e o citado 31 de decembro de 2024 e o incremento acumulado acordado para os tres exercicios (8%). As ditas táboas aplicaranse, sen prexuízo do incremento que se puidese acordar na próxima negociación colectiva para o ano 2025, a partir do 1 de xaneiro de 2025. A modo de exemplo, se o IPC da suma dos tres anos alcanza o 10 por 100 as táboas incrementáanse a partir do 1 de xaneiro de 2025 no equivalente ao 2% (resultado de restar o 8% acordado ao 10% do exemplo).	Artigo 25. Xornada laboral. 1. A xornada anual de traballo efectivo, tanto en xornada continuada como en xornada partida, será de mil setecentas corenta e oito (1.748) horas anuais. En todo caso, trátase de xornada máxima, con respecto de inferiores xornadas pactadas. 2. Os traballadores que presten os seus servizos en xornada continuada gozarán dun período de descanso de quince (15) minutos, que non terá a consideración de tempo de traballo efectivo. 3. O traballo en xornada nocturna será o mesmo que en xornada diúrna, agora ben, incluíndo como tempos de traballo efectivo os períodos de descanso das xornadas continuadas (15 minutos). 4. A xornada de traballo distribuirase con carácter xeral, en horario de luns a venres. Agora ben, poderanse establecer sistemas de traballo que cubran a fin de semana, xa sexa coa introdución dunha quenda específica para os devanditos días; xa sexa mediante a introdución de correquendas. En relación co punto anterior, as empresas que implanten un sistema de traballo en réxime de correquendas de luns a domingo, para unha ou varias seccións, con independencia da frecuencia da rotación, garantirán que o descanso semanal coincida, polo menos, 19 semanas ao ano con sábado e domingo (isto é, 19 fins de semana non consecutivos). Con todo, o anterior, respectarase as prácticas ou pactos de centro de traballo respecto da organización do tempo de traballo e fins de semana, así como o seu número. Ademais, acórdase que cando se traballe en quendas de mañá, tarde e noite, roten a totalidade dos traballadores/as adscritos ás mesmas, salvo imposibilidade por prescrición médica ou situacións análogas. Agora ben, todos aqueles traballadores que acorden coa empresa a súa dispoñibilidade para participar nun sistema de quendas reducindo o número de fins de semana que coincidan co descanso semanal a un ao mes salvo o mes que coincida co mes de vacacións percibirán a suma anual bruta de trescentos dez euros con cincuenta céntimos de euros (310'50 €) pagadoiros nun único pago no mes no que se alcance o acordo. Caso de iniciarse o exercicio percibirán a parte proporcional. O devandito importe aboarse baixo o concepto "plus dispoñibilidade". 5. Sen prexuízo do colectivo de traballadores que fosen contratados coa posibilidade de traballar en horario de luns a domingo ou, de fins de semana e festivos ou, daqueles traballadores adscritos ao réxime de correquendas; os traballadores contratados en horario de luns a venres poderán traballar sábados, domingos e/ou festivos, cando voluntariamente e/ou por acordo así o decidan, previa comunicación aos representantes legais dos traballadores. 6. Os traballadores que non fosen contratados especificamente para traballar en sábado e/ou domingo (cuarta quenda ou correquendas con descanso intersemanal compensatorio), percibirán a suma bruta fixada no artigo 21.2 anterior por cada día en que preste os seus servizos en sábado, domingo. 7. En todo caso, será facultade da Empresa establecer o número e as datas certas en que fará uso desta quenda especial, comunicándoo cunha antelación mínima de sete (7) días, tanto á representación sindical como aos propios interesados cun máximo de dez por cen (10%) de xornadas anuais. Todo iso, para os efectos de distribuír irregularmente a xornada. 8. Con motivo da promulgación do RD-Lei 8/2019, do 8 de marzo, que modifica o artigo 34 do ET, a partir do pasado 12 de maio de 2019 deberá rexistrarse a xornada de traballo ordinaria para os traballadores a tempo completo. Acórdase, por tanto, que as empresas fixarán un sistema de rexistro horario conforme a nova regulación establecendo un protocolo de rexistro de xornadas. Será válido, como sinala a Guía sobre o rexistro da xornada publicada polo Ministerio de Traballo, Migracións e Seguridade Social, calquera sistema ou medio, en soporte papel ou telemático, apto para cumprir o obxectivo legal, isto é, proporcionar información fiable, inmodificable e non manipulable a posteriori, xa sexa polo empresario ou polo propio traballador. Para iso, a información da xornada debe documentarse nalgún tipo de instrumento escrito ou dixital, ou sistemas mixtos, no seu caso, que garantan a trazabilidade e rastrexo fidedigno e invariable da xornada diaria unha vez de rexistrada. 9. De mutuo acordo entre empresa e traballador/a caberá a posibilidade de desenvolver o traballo a distancia ou, mesmo, desde o propio domicilio do traballador/a xa sexa en todo ou, en parte, da xornada prevista. Para ese efecto as partes subscribirán cantos documentos e formalidades se requiriran. No seu caso pactarase as compensacións que correspondan tales como conexión a internet ou teléfono. 10. Establécese o dereito á desconexión dixital a fin de garantir, fóra do tempo de traballo, o respecto do tempo de descanso do traballador/a, permisos e vacacións, así como da súa intimidade persoal e familiar. Agora ben, aqueles traballadores que, en atención á singularidade do traballo que desempeñan e a necesidade de que permanezan ao dispor da empresa teñan unha maior dispoñibilidade exercerán o seu dereito á desconexión dixital nos termos que se acorde coa empresa.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
INDUSTRIAS DO CURTIDO, CORREAS E COIROS INDUSTRIAIS E CURTIÇÃO DE PELES PARA PELETERIA Código 99001465011981	Convenio colectivo	CONVENIO 28/12/2022 - 31/12/2025 (BOE nº 69, 22/03/2023) Artigo 5. Duración. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor na data da súa firma, e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2025. Artigo 6. Denuncia e prórroga. Calquera das partes asinantes poderá denunciar o presente Convenio cunha antelación mínima dun mes respecto da data de terminación da vixencia ou de calquera das súas prorrogas. O escrito de denuncia axustarase á normativa legal vixente en cada momento. No prazo máximo dun mes a partir da terminación da vixencia do convenio, procederase a constituír a comisión negociadora. O presente convenio colectivo terá vixencia ata o 31 de decembro de 2025. Finalizada a súa vixencia as partes, previa denuncia, dispoñerán de dous anos para negociar o próximo, tempo durante o cal, manterase a vixencia do convenio. Do mesmo xeito, cando transcorra o proceso de negociación sen alcanzarse un acordo, manterase a vixencia do convenio colectivo. Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acordara un novo convenio, as partes deberán someterse aos procedementos de mediación regulados nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83 do ET, para liquidar de maneira efectiva as discrepancias existentes.	Artigo 28. Salario. 1. As táboas salariais para o 2022, con vixencia desde o 1 de xaneiro 2022, serán as que resulten de incrementar nun 4 por 100 ás táboas do 2021. 2. As táboas salariais para o 2023, con vixencia desde o 1 de xaneiro de 2023 serán as que resulten de incrementar nun 3 por 100 ás táboas de 2022. 3. As táboas salariais para o 2024, con vixencia desde o 1 de xaneiro de 2024, serán as que resulten de incrementar un 3 por 100 ás táboas do 2023. 4. As táboas salariais para o 2025, con vixencia desde o 1 de xaneiro de 2025, serán as que resulten de incrementar un 3 por 100 ás táboas do 2024. Cláusula de revisión salarial: á finalización da vixencia do presente Convenio realizarase unha revisión do IPC real topado ao 70% (correspondente ao período 2022-2025) e incrementaranse as táboas salariais do exercicio 2026 na diferenza que exista entre o incremento pactado para este período e o IPC real topado ao 70%. As táboas salariais aplicaranse no mes seguinte á súa revisión e aprobación pola Comisión Paritaria.	Artigo 39. Xornada. A xornada en cómputo anual durante a vixencia do presente convenio será de 1.768 horas efectivas de traballo, salvagardando en todo caso as xornadas inferiores que puidesen existir nas empresas. Aínda considerando como laboral o día do sábado, acórdase que a xornada habitual establecida no presente Convenio se efectúe de luns a venres, coas excepcións fixadas en materia de ordenación anual da xornada. Iso con todo, as persoas contratadas no ano 2000 e as que se contraten a partir da firma do presente Convenio, poderán ter como xornada ordinaria a de martes a sábado. Esta mesma xornada será de aplicación para aqueles contratos temporais que se convertan en indefinidos, calquera que fose a data de subscrición dos mesmos, e os que se poidan efectuar como fixos discontinuos de conformidade co previsto no presente Convenio. Naquelas seccións nas que o correcto funcionamento da produción así o permita, recoméndase a empresas e persoal afectado negocien a posibilidade dunha xornada flexible ou deslizante, cunha marxe diaria de media hora.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
INDUSTRIAS LÁCTEAS E OS SEUS DERIVADOS <i>Código 99003175011981</i>	Revisión Salarial	CONVENIO 2021-2024 (BOE nº 144, 17/06/2022) Táboas salariais definitivas para o ano 2020 no BOE nº 168, 14/07/2022 Táboas salariais definitivas para o ano 2022 e provisionais para o ano 2023 no BOE nº 222, 16/09/2023 Artigo 4. Ámbito temporal. Os efectos do presente Convenio rexerán durante o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2021 e o 31 de decembro de 2024, e entrará en vigor na data da súa firma con independencia da súa publicación no BOE, coas excepcións que se contemplan expresamente. Artigo 5. Denuncia. Non será precisa formalidade expresa algunha para entender denunciado entre as partes o presente convenio á data da súa expiración, é dicir o 31 de decembro do 2024. En consecuencia as partes asinantes do presente convenio quedan desde agora formalmente comprometidas a iniciar a negociación para o que o haxa de substituír dentro da primeira quincena de novembro do 2024. Con todo, e ata que non estea en vigor o novo Convenio Colectivo seguirá sendo de aplicación o presente. Manteranse as condicións económicas do último ano de vixencia sen variación ou subida algunha ata que non se negocien outras novas.	Na acta de acordo das Táboas salariais definitivas 2022 e provisionais 2023 indican: Aprobación de táboas salariais definitivas para o ano 2022, e provisionais para 2023. Unha vez coñecido o IPC real para o ano 2022 (que se fixa un coeficiente do 5,7%); e en cumprimento do establecido no artigo 24 do Convenio Colectivo de Industrias Lácteas e os seus Derivados (para os anos 2021 a 2024), convocouse a presente reunión para fixar, concretar e aprobar as Táboas Salariais definitivas para o ano 2022, que supoñen a aplicación dun incremento do 7,2% (5,7% ás táboas definitivas de 2021, máis o 1,5% pendente de aplicación correspondente ao exercicio 2021). Polo anterior, as Táboas Salariais definitivas finalmente acordadas para o ano 2022 serán as que se teñan en conta para o cálculo das Táboas Provisionais para 2023. Polos asistentes apróbanse e asinan en conformidade as Táboas Salariais Definitivas do ano 2022, que se achegan á presente acta, e que pasarán a incorporarse ao anexo III do actual Convenio Colectivo de Industrias Lácteas e os seus Derivados. Segundo o disposto no propio convenio colectivo As empresas estarán obrigadas a pagar os atrasos, no seu caso, no prazo máximo de dous meses desde a publicación das táboas no «Boletín Oficial do Estado». Dito o anterior e en virtude da posible complexidade que puidese atoparse no cálculo dos atrasos correspondentes ao exercicio 2022 como consecuencia do 1,5% aboado nas Táboas provisionais e correspondente á subida diferida do ano 2021, as partes veñen establecer o cálculo dos atrasos para aboar na porcentaxe do 1,5%, por categoría, que se achegan á presente acta, e que pasarán a incorporarse ao anexo III do actual Convenio Colectivo de Industrias Lácteas e os seus Derivados. Así mesmo, e en relación coas Táboas Provisionais do ano 2023, en aplicación do disposto respecto diso no artigo 24 do Convenio Colectivo de referencia, fíxase, concrétase e apróbase a Táboa Salarial Provisional para 2023 cunha subida do 1%, a conta, máis o 1,5% pendente de aplicación correspondente ao exercicio 2021. Para o caso da categoría profesional de persoal de limpeza por imperativo legal vén a aplicar a subida que corresponde para alcanzar o SMI para 2023. ... Artigo 24. Salario base e incremento salarial. Nas táboas anexas a este convenio (Anexo III) detalláanse as retribucións que por este concepto corresponden a cada persoa traballadora conforme a súa categoría profesional e rendemento normal durante a xornada de traballo. Para o ano 2021 aplicárase unha subida do 3,5%, aboando os atrasos desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro nunha porcentaxe do 2,5%, unha vez detraído o 1% aboado a conta. A diferenza porcentual entre o IPC real do ano 2021 e o 3,5% aboado, quedará dividida ao 50%, dando lugar a unha variable que se levará ás táboas de 2022 e 2023 sen que compute para os efectos de aplicación da subida salarial pactada para os devanditos anos, nin para o tope pactado para o aboamento de atrasos. Para o ano 2022 incrementaranse provisionalmente as táboas salariais de 2021 nun 1%. Unha vez finalizado o ano 2022, se o IPC real dese ano superase o 1%, procederase a actualizar as táboas salariais na devandita porcentaxe (descontando o 1% aboado a conta). O pago de atrasos farase ata un máximo do 2,5%. Adicionalmente as táboas provisionais quedarán incrementadas na porcentaxe do 50% da variable obtida por diferenzas da subida non implementada do IPC real de 2021, e o devandito incremento quedará consolidado para as táboas definitivas e non computará para o cálculo dos atrasos no seu caso. A diferenza porcentual co IPC de 2021 aplicará unicamente aos salarios por grupos e niveis, e non ao resto de conceptos recollidos no Anexo III. Para o ano 2023 Incrementaranse provisionalmente as táboas salariais de 2022 nun 1%. Unha vez finalizado o ano 2023, se o IPC real dese ano superase o 1%, procederase a actualizar as táboas salariais na devandita porcentaxe (descontando o 1% aboado a conta). O pago de atrasos farase ata un máximo do 2,5%. Adicionalmente as táboas provisionais quedarán incrementadas na porcentaxe do 50% da variable obtida por diferenzas da subida non implementada do IPC real de 2021, e o devandito incremento quedará consolidado para as táboas definitivas e non computará para o cálculo dos atrasos no seu caso. A diferenza porcentual co IPC de 2021 aplicará unicamente aos salarios por grupos e niveis, e non ao resto de conceptos recollidos no Anexo III. Para o ano 2024 Incrementaranse provisionalmente as táboas salariais nun 1%. Unha vez finalizado o ano 2024, se o IPC real dese ano superase o 1%, procederase a actualizar as táboas salariais na devandita porcentaxe (descontando o 1% aboado a conta). O pago de atrasos farase ata un máximo do 2,5%. Aos incrementos salariais pactados para cada anualidade de vixencia do Convenio Colectivo seranlle de aplicación as seguintes normas comúns: - O aboamento dos atrasos correspondentes a todos os exercicios realizarase no prazo máximo de dous meses desde a Publicación das Táboas Salariais no BOE. - En ningún caso haberá devolución dos salarios percibidos como incrementos provisionais, nin estes servirán de base para o cálculo das táboas definitivas do ano en curso nin do seguinte. - No caso de que nalgún dos anos de vixencia do Convenio Colectivo o IPC real resultase moi elevado en tipos parecidos aos que se produciron no 2021, calquera das partes poderá solicitar unha reunión da Comisión Negociadora con carácter de urxencia que haberá de producirse no prazo máximo de 15 días, para os efectos de adoptar os acordos necesarios para xestionar o impacto do IPC nas Táboas.	Artigo 16. Xornada de traballo. A xornada máxima de traballo en cómputo anual será de 1.770 horas. Consideraranse como tempo de traballo efectivo os tres días de permiso retribuído por asuntos propios conforme aos termos previstos no artigo 22 do Convenio Colectivo. A distribución da xornada en cada empresa e/ou seccións das mesmas será pactada entre a representación legal das persoas traballadoras e a dirección. O sábado será día laborable, pero se as circunstancias e condicións de cada tarefa o permiten, a xornada distribuirase preferentemente de luns a venres. Todo iso sen prexuízo dos convenios, acordos ou pactos de empresa sobre a materia. Dentro do cómputo anual establecido ao principio do artigo, as empresas dispoñerán para a distribución irregular da xornada, de 120 horas anuais que poderán ser distribuídas libremente ao longo do ano, a fin de adaptarse ás necesidades da produción. As persoas traballadoras non poderán ser obrigadas, en aplicación desta distribución irregular da xornada, e salvo pacto individual ou colectivo en contrario, a prolongar a súa xornada ordinaria en máis de 2 horas diarias ou reducila en máis de 1 hora. Poderase facer uso desta distribución irregular, tanto ao principio como ao final da xornada ordinaria, obrigándose a empresa a comunicarlle dita alteración con cinco días naturais de antelación mínima. Non obstante o anterior, cando a ampliación da xornada diaria en dúas horas supoña a realización dunha décima hora de traballo, deberá este extremo pactarse previamente coa representación legal das persoas traballadoras. Sempre que o permita o calendario laboral poderanse acumular as horas da devandita distribución irregular da xornada en xornadas de 8 horas, fixando o descanso compensatorio correspondente noutro día alternativo. Para a devandita acumulación, por distribución irregular de xornada, das primeiras 40 horas, non será necesario o acordo previo entre a empresa e a representación legal das persoas traballadoras, ou das propias persoas traballadoras de non existir tal representación. Para a acumulación do resto de horas, ata as 120 anuais, si será necesario o común acordo previo entre empresa e as persoas traballadoras ou os seus representantes en caso de existir estes. Non poderá dispoñerse desta distribución irregular da xornada, nin das posibles acumulacións en xornadas de 8 horas, en domingos ou festivos. As horas de ampliación de xornada habitual derivadas da aplicación do tratamento anteriormente reflectido, non terán carsácter de extraordinarias e descansaranse preferentemente acumulando xornadas completas, salvo pacto individual ou colectivo en contrario. Non obstante aquelas horas que como consecuencia da distribución irregular de xornada se realicen en sábado deberán aboarse naquelas empresas que así o teñan contemplado, incluíndo os importes establecidos para a xornada ordinaria en sábado. As empresas estarán obrigadas a rexistrar diariamente a xornada das persoas traballadoras, incluíndo o inicio e a finalización da xornada de traballo de cada persoa. Devanditos rexistros deberán estar ao dispor das persoas traballadoras, da representación legal das persoas traballadoras e da Inspección de Traballo e Seguridade Social. As empresas conservarán devanditos rexistros polo prazo de 4 anos. Artigo 17. Pausa bocadillo. As partes acordan que todo o persoal afectado polo presente Convenio en xornada continuada que exceda de seis horas, gozará de polo menos 20 minutos para bocadillo que se computará como xornada efectiva de traballo. Este tempo de bocadillo quedará absorbido e compensado polo tempo que por tal concepto xa veña gozando nas empresas con anterioridade á entrada en vigor do Convenio.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
MATADOIROS DE AVES E COELLOS Código 99003395011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2019 - 2025 (BOE nº 10, 12/01/2022) Táboas salariais temporais para 2021 e 2022 no BOE nº 131, 02/06/2022 Táboas salariais provisionais para 2023 no BOE nº 83, 07/04/2023 (Corrección de erros no BOE nº 113, 12/05/2023) Artigo 5. Ámbito temporal. O presente convenio ten unha duración de sete anos, iniciando os seus efectos o día 1 de xaneiro de 2019 e finalizando o día 31 de decembro de 2025. O convenio colectivo entrará en vigor á data da súa firma polas partes con independencia da data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado". Con todo, os seus efectos económicos retrotraeranse, cando así proceda en función dos termos acordados no mesmo, ao 1 de xaneiro de 2019. O convenio prorrogarase tacitamente por sucesivos períodos anuais se ningunha das partes asinantes o denuncia ante a outra cunha antelación mínima de tres meses á data do seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas. Producida a denuncia o convenio manterá a súa vixencia ata que sexa substituído por outro. Con todo, dentro dos tres últimos meses de 2022 as partes poderán denunciar aquelas materias que non afecten as retribucións nin ao número de horas anuais pactadas, que se propoñan negociar, constituíndose para ese efecto a correspondente Comisión Negociadora, a cal terá un prazo máximo de duración dun ano.	Na acta de acordo das Táboas salariais provisionais para 2023 indican: Aberta a sesión e tras os correspondentes recesos e intervencións de todas as partes comparecentes, alcanzan o seguinte acordo en relación coas táboas salariais provisionais do ano 2023 relativas ao Convenio Colectivo Sectorial de Matadoiros de Aves e Coellos, nos seguintes termos: 1. As partes deixan constancia do acordo temporal alcanzado en data 7 de marzo 2022 e da súa vixencia, manifestando que á data de firma da presente acta non se resolveron por Sentenza Xudicial firme os procedementos xudiciais aos cales se fai referencia no citado acordo e que se corresponden cos seguintes números de Autos: a. Autos N.º 75/2022 da Sala do social da Audiencia Nacional. b. Autos N.º 107/2022 da Sala do social da Audiencia Nacional. 2. Que as partes, como así se pactou no Acordo de data 7 de marzo de 2022, someteranse para a elaboración das táboas salariais e cálculo do valor das horas extraordinarias do ano 2021 e 2022 ao criterio que no seu día fixe a Sentenzas firmes que se diten nos procedementos xudiciais anteriormente indicados. 3. Con todo e aos únicos efectos de poder proceder a aboar cantidades a conta durante o ano 2023, acórdase elaborar as táboas provisionais do ano 2023 de acordo aos seguintes criterios: a. Incrementaranse provisionalmente as táboas publicadas no BOE, como provisionais, para o ano 2022 cos seguintes incrementos sobre o salario base: 1,65% + 2,6% de compra de antigüidade, é dicir, un total de 4,25%. O plus convenio incrementárase nun 1,65% e o resto de conceptos nun 1,65%. b. Unha vez aplicados os incrementos anteriores e ante a diverxencia interpretativa de como se debe pasar o plus convenio ao salario base acórdase aplicar o mesmo criterio que o pactado no acordo de data 7 de marzo de 2022 e deixar que as organizacións empresariais e/ou empresas expoñan a correspondente acción legal e/ou solución pactada coa representación legal a nivel de empresa que soluciónese esta cuestión. c. Asínanse as táboas salariais por todos os comparecentes e únense á presente acta. d. Con independencia da data de publicación das táboas subscritas no BOE, estas aplicaranse con data de efectos do 1 de xaneiro de 2023. Se a publicación no BOE se producise antes do día 15 do mes da súa publicación, as cantidades resultantes deberanse incluír no mes da publicación. Se a publicación no BOE se producise o día 15 ou, en datas posteriores, as cantidades resultantes aboaranse a partir do mes seguinte ao mes da publicación. Con independencia do anterior, as empresas poderán aplicar voluntariamente as retribucións contidas nas táboas subscritas. e. Ante a posibilidade de que as táboas salariais puidesen conter algún erro involuntario, as partes asinantes danse o prazo dunha semana para poder revisar as mesmas debendo informar de calquera erro de cálculo antes do envío do texto á súa publicación no "Boletín Oficial do Estado" que se producirá unha vez cumprido o devandito prazo. ...Táboas Salariais Provisionais 2023 (S.B. 1,65% + 2,6% / RESTO 1,65%) ... Artigo 59. Disposicións transitorias. Primeira. Pago do convenio e dos atrasos. As retribucións establecidas no convenio colectivo serán aboadas a partir do mes seguinte á firma do mesmo, sen prexuízo da publicación no BOE e os atrasos que se devincaron desde o 1 de xaneiro de 2019 serán aboados dentro dos dous meses seguintes á firma do convenio colectivo. Segunda. Os incrementos salariais serán os seguintes: Desde o 1 de xaneiro de 2019 ata o 31 de decembro de 2019, as Táboas salariais do 2018 incrementaranse no 1,5%. Anéxase a Táboa correspondente, que ten carácter definitivo, efectuándose o pago dos atrasos correspondentes nos termos establecidos neste acordo. Desde o 1 de xaneiro de 2020 ata o 31 de decembro de 2020, as Táboas salariais do ano 2019 incrementaranse de forma provisional no 0,50%. Anéxase a Táboa correspondente. Desde o 1 de xaneiro de 2021 ata o 31 de decembro de 2021, as Táboas salariais do ano 2020 incrementaranse de forma definitiva no 0,50%. Desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2022, as Táboas salariais do ano 2021 incrementaranse de forma provisional no 1,65%. Desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2023, as Táboas salariais do ano 2022 incrementaranse de forma definitiva no 1,65%. Desde o 1 de xaneiro de 2024 ata o 31 de decembro de 2024, as Táboas salariais do ano 2023 incrementaranse de forma provisional no 2,30%. Desde o 1 de xaneiro de 2025 ata o 31 de decembro de 2025, as Táboas salariais do ano 2024 incrementaranse de forma definitiva no 2,30%. Terceira. Revisión Salarial. a) Se a suma dos IPC reais dos anos 2020 e 2021 superase o 0,50% procederá unha revisión no exceso que xerará atrasos a partir do 1 de xaneiro de 2021 e quedará consolidado nas táboas definitivas de 2021. b) Se a suma dos IPC reais dos anos 2022 e 2023 superase o 1,65%, procederá unha revisión no exceso que xerará atrasos a partir do 1 de xaneiro de 2023 e quedará consolidado nas táboas definitivas de 2023. c) Se a suma dos IPC reais de 2024 e 2025 superase o 2,30% procederá unha revisión no exceso que xerará atrasos a partir do 1 de xaneiro de 2025 e quedará consolidado nas táboas definitivas de 2025. Cuarta. A partir do 01-01-2021 todas as referencias do texto deste convenio Colectivo ao complemento persoal de antigüidade, incluídas as referidas ao cálculo de conceptos salariais (pagas extras, plus nocturnidade, plus de penosidade e horas extraordinarias) pasarán a denominarse automaticamente antigüidade consolidada. Así mesmo, naquelas empresas que tivesen implantado un sistema de incentivos, non aplicarán ata o 31 de decembro do 2025 no prezo punto prima os incrementos do 2,6% derivados da compensación pola supresión da antigüidade. Quinta. Plus de convenio. Mentres se produce a integración do plus de convenio no salario base a xaneiro de 2025, estarase ao previsto no artigo 29.	Artigo 14. Xornada laboral. A xornada laboral, será a seguinte: 2019, 2020 2021 e 2022: 1.780 horas anuais de traballo efectivo; 2023: 1.778 horas anuais de traballo efectivo; e a partir do 1 de xaneiro de 2024: 1.776 horas anuais de traballo efectivo. Repartidas en xornadas de cinco días semanais, salvo festivos entre semana, con dous días de descanso á semana, un deles domingo, podendo optar a empresa entre o sábado ou luns, á súa conveniencia, para determinar o outro descanso, sendo este día de común goce para todos os traballadores da cadea de sacrificio do matadoiro. Nas xornadas continuadas o tempo de presenza será ampliado en quince minutos ou máis por día para tomar o bocadillo. No caso de que exista un festivo entre semana, este será gozado polos traballadores e naquelas empresas nas que por motivos organizativos non permitan o segundo día de descanso, dentro da semana ou da semana anterior (sábado) ou posterior (luns), este será retribuído como horas extraordinarias a teor do disposto no artigo 16 do presente Convenio, gozándose do descanso alternativo nun período máximo de catorce días. Exceptúase do réxime de semana de cinco días de traballo efectivo ao persoal de transporte (a tales efectos non se entenderán incluídos na excepción aos condutores-repartidores e os seus auxiliares), mantemento (oficios varios) e vixilancia. Dentro da xornada establecida en cinco días/semana poderá producirse a distribución irregular da xornada a tempo completo, atendendo aos seguintes criterios: a xornada máxima diaria será de 9 horas ordinarias de traballo efectivo; a mínima diaria será de 6 horas; e a porcentaxe máxima da bolsa de horas para a distribución irregular será do oito (8%) por cento da xornada anual. Por acordo cos representantes legais dos traballadores poderá establecerse calquera outro sistema de organización e distribución da xornada de cinco días, distinto do aquí regulado. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria o traballador/a se atope no seu posto de traballo. Os traballadores teñen dereito a estar dixitalmente desconectados, a non contestar correos nin a recibir chamadas fóra das horas de traballo a fin de que quede garantido o seu dereito ao descanso, permisos e vacacións, así como á súa intimidade persoal e familiar. Sen prexuízo da flexibilidade horaria que se establece neste artigo, as empresas garantirán o rexistro diario da xornada, que deberá incluír o horario concreto de inicio e finalización da mesma e conservarán os rexistros das mesmas durante o prazo e nas condicións que en cada momento estableza a lexislación vixente, todo iso de conformidade co establecido no núm. 9 do artigo 34 do Estatuto dos Traballadores. Artigo 15. Control de presenza. As horas sinaladas nos horarios de traballo como de comezo da xornada deberán ser en condicións de realizar o traballo efectivo, é dicir, con roupas, ferramentas e demais útiles, e no posto de traballo. Da mesma maneira procederase ao final da xornada. Enténdese que o tempo necesario para recoller e limpar as ferramentas, así como o mandil ou delantal, é tempo de traballo efectivo. Ao persoal que inicie e finalice o proceso produtivo e supere o tempo de presenza do resto dos traballadores do centro aboaráselle este exceso como horas extraordinarias. Todo iso sen prexuízo do establecido no artigo 7.2 do Real Decreto 664/1997, do 12 de maio, en cuxa virtude terá dereito a dez minutos para o seu aseo persoal antes da comida ou, no seu caso, do tempo de descanso por "bocadillo" e outros dez minutos antes de abandonar o traballo, de modo exclusivo, o persoal que realice as funcións que se relatán a continuación: Carga, descarga e colgue de aves vivas. Matarife. Repasador de plumas. Volteo ou transferencia de cadea antes da lavadora. Apertura de cloacas. Extracción de intestinos. Extracción de fígados ou, no seu caso, feles. Quedan, por tanto, excluídos do disfrute do tempo de descanso para aseo persoal: Os administrativos, vendedores e persoal de sala de despezamento, o persoal de transporte e repartición, e todo o persoal que non interveña nas operacións seguintes: carga, descarga e colgue de aves vivas, matarife, repasador de plumas, volteo ou transferencia de cadea antes da lavadora, apertura de cloacas, extracción de intestinos, fígados e, no seu caso, fel. En ningún caso poderá empregarse o tempo concedido polo artigo 7.2 do Real Decreto 664/1997, citado, noutras tarefas diferentes ao aseo persoal, nin poderá ser substituído por compensación económica. A alusión a aves deberá facerse extensiva aos coellos naqueles matadoiros que se dediquen ao seu sacrificio. En todo caso respectaranse as resolucións ou sentenzas recaídas nos procedementos iniciados con anterioridade ao día 20 de decembro de 1988.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
PASTAS, PAPEL E CARTÓN <i>Código 99003955011981</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023-2025 (BOE nº 243, 11/10/2023) Artigo 1. 1. Ámbito funcional. O presente convenio colectivo obriga a todas as empresas e persoal pertencentes ao sector de fabricación de pastas, papel e cartón, así como a aquelas que actualmente se rexan polo presente convenio colectivo e as que, por acordo entre o Comité de empresa, ou Delegados e Delegadas de Persoal e Dirección de empresa se adhiran ao mesmo. 2. Ámbito territorial. Este convenio colectivo sectorial é de aplicación en todo o territorio do Estado Español. 3. Ámbito persoal. O presente convenio colectivo obriga a todas as persoas que prestan os seus servizos nas empresas que cumpren a condición establecida no artigo 1.1, coa excepción do persoal pertencente a explotacións forestais por estar encadrado noutro sector económico. Quedan excluídas da aplicación das condicións retributivas (artigo 11.1) as persoas traballadoras dos grupos profesionais 11 ao 14, ambos inclusive. Con todo, establécense como condicións salariais mínimas en cómputo anual para todo o persoal, as establecidas nas táboas do presente convenio colectivo estatal, salvo pacto, negociado conforme ao disposto no apartado 2 do artigo 83 do ET e salvo o previsto nos artigos 84 e 41 do ET. 4. Ámbito temporal e denuncia. O presente convenio colectivo terá vixencia do 1 de xaneiro de 2023 ao 31 de decembro de 2025, prorrogándose de ano en ano, salvo que mediase denuncia expresa das partes ou mutuo acordo para a súa revisión. O presente convenio colectivo terá efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2023, sexa cal fora a data da súa publicación no BOE, salvo nos casos en que expresamente se determine o contrario. Con todo, a aplicación económica do convenio colectivo poderá facerse polas empresas transcorridos tres meses desde a firma do mesmo. O mutuo acordo ou a denuncia do convenio, de calquera das partes, deberán efectuarse antes do último trimestre do 2025. Acordada a revisión no primeiro caso, ou presentada a denuncia no segundo, as representacións asinantes elaborarán un proxecto sobre os puntos para examinar, debendo facer un envío do mesmo á outra parte por correo certificado con acuse de recibo. As negociacións deberán iniciarse no prazo dun mes a partir da data de recepción da denuncia de variación. A composición e funcionamento da Comisión Negociadora determinarana as partes negociadoras do presente ou futuros convenios colectivos, inspirándose na lexislación vixente. O presente convenio colectivo seguirá vixente ata a firma dun novo convenio que o substitúa. 5. Estructura de negociación colectiva. As partes asinantes do presente convenio colectivo comprométese a efectuar un seguimento das condicións establecidas en cantos convenios de empresa ou nos convenios colectivos para un grupo de empresas ou unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas, poidan subscribirse no ámbito funcional do mesmo, en orde a que as condicións de traballo e o marco das relacións laborais no sector contribúan ao normal funcionamento do mercado e á estabilidade do emprego. O presente convenio foi negociado ao amparo do establecido no artigo 83.2 do Estatuto dos Traballadores e articula a negociación colectiva dentro do seu ámbito de aplicación conforme aos seguintes niveis convencionais, cada un dos cales vén cumprir unha función específica: a) O convenio colectivo sectorial de ámbito estatal será de obrigada e preceptiva aplicación, para todas aquelas empresas ou centros de traballo, que se atopen dentro de ámbito funcional do presente convenio e que non tivesen reguladas as súas condicións laborais por ningún dos supostos reflectidos nos apartados b), c) e d) do presente artigo. b) Os pactos de empresa que poidesen establecerse no ámbito de cada unha delas, xa sexa tanto en relación a aspectos manditados polo convenio colectivo como sobre aquelas outras materias que son propias da empresa ou centro de traballo. c) Os convenios colectivos para un grupo de empresas ou unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas, cando a maioría de persoas traballadoras afectadas presten os seus servizos por conta de empresas incluídas no ámbito funcional do presente convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, estas regularán as materias que sexen propias da empresa ou centro de traballo. d) Os convenios colectivos de empresa ou centro viventes e rexistrados como tales ante a autoridade laboral, son autónomos en si mesmos, salvo que, por acordo entre as partes pacten a supletoriedade deste convenio ou a remisión en determinadas materias ao previsto nel nese caso estarán ao que sobre ese particular se acorde no convenio colectivo. No caso de que, no ámbito dunha empresa afectada por este convenio colectivo calquera das partes con lexitimación nese ámbito, exprese a súa vontade de iniciar os trámites para establecer un convenio de empresa, seguirase o seguinte procedemento, sen prexuízo do establecido no artigo 89 do Estatuto dos Traballadores. a) A iniciativa comunicárase aos sós efectos de coñecemento á Comisión Mixta do convenio colectivo. b) Para o comezo da negociación ambas as partes (empresa e representación legal das persoas traballadoras) deberán acordar a súa conformidade co inicio da mesma ou, no seu caso, motivar a súa negativa. c) A apertura de negociacións non supón a perda de vixencia do convenio colectivo sectorial, xa que este feito só se producirá unha vez que se alcance acordo para a firma do convenio na empresa. d) Unha vez alcanzado acordo comunicárase o resultado, a efectos informativos, á Comisión Mixta.	No Artigo 11. Indica: 1. Retribucións. A) Ano 2023: 1. As empresas ás que obriga o presente convenio colectivo garantan a todo o persoal un incremento do 4,5% sobre a Retribución Total Teórica Bruta (RTTB) de cada persoa traballadora no ano 2022. O devandito incremento realizarase con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2023, co consecutivo pago de atrasos. 2. Establécense como condicións mínimas para o sector as táboas salariais do anexo III do presente convenio colectivo. 3. Aquelas empresas nas que, ao aplicar o incremento indicado no apartado 1, a cantidade resultante exceda, en xornada normal, das táboas salariais resultantes para o ano 2023, adecuarán os seus recibos salariais ás devanditas táboas e computarán o excedente en casilla aparte baixo o concepto de "Complemento Salarial de Empresa" (CSE). 4. As retribucións que existisen o 31 de decembro de 2022 en concepto de cantidade ou calidade de produción figurarán no recibo salarial en casilla independente e non formarán parte do "Complemento Salarial de Empresa" (CSE). Na devandita casilla independente, figurarán as mencionadas retribucións na súa totalidade ou ben unicamente na parte que reste, unha vez completadas as táboas salariais do presente convenio colectivo. 5. A retribución do "Complemento Salarial de Empresa" (CSE) definido no punto 3, realizarase dividindo o importe anual entre 365/366 días ou doce meses en 2023, segundo sexa o sistema de retribución sexa diario ou mensual. 6. Respectaranse integramente os acordos ou pactos efectuados xa para 2023 sempre que no seu conxunto e en cómputo anual sexan iguais ou superiores aos considerados neste convenio colectivo. 7. O salario convenio colectivo que se devindicará por xornada e rendemento normais, e que figura nas táboas I, II, III e IV do anexo III, é o definido no artigo 11.4 deste convenio colectivo. B) Ano 2024: 1. As empresas ás que obriga o presente convenio colectivo garantan a todo o persoal un incremento para o ano 2024, sobre a Retribución Total Teórica Bruta (RTTB) de cada persoa traballadora no ano 2023, do 3%, e con efectos desde o 1 de xaneiro de 2024. 2. Non obstante o anterior, establécense como condicións mínimas para o Sector as táboas salariais que serán confeccionadas pola CMIVC. 3. Aquelas empresas nas que, ao aplicar o incremento indicado no apartado 1, a cantidade resultante exceda, en xornada normal, das táboas salariais resultantes para o ano 2024, adecuarán os seus recibos salariais ás devanditas táboas e computarán o excedente en casilla aparte baixo o concepto de "Complemento Salarial de Empresa" (CSE). 4. As retribucións que existisen ao 31 de decembro de 2023 en concepto de cantidade ou calidade de produción figurarán no recibo salarial en casilla independente e non formarán parte do "Complemento Salarial de Empresa" (CSE). Na devandita casilla independente, figurarán as mencionadas retribucións na súa totalidade ou ben unicamente na parte que reste, unha vez completadas as táboas salariais do presente convenio colectivo. 5. A retribución do "Complemento Salarial de Empresa" (CSE) definido no punto 3, realizarase dividindo o importe anual entre 365/366 días ou doce meses en 2024, segundo sexa o sistema de retribución sexa diario ou mensual. 6. Respectaranse integramente os acordos ou pactos efectuados xa para 2024 sempre que no seu conxunto e en cómputo anual sexan iguais ou superiores aos considerados neste convenio colectivo. 7. O salario convenio que se devindicará por xornada e rendemento normais, e que figura nas táboas do anexo, é o definido no artigo 11.4 deste convenio colectivo. C) Ano 2025: 1. As empresas ás que obriga o presente convenio colectivo garantan a todo o persoal un incremento para o ano 2025, sobre a Retribución Total Teórica Bruta (RTTB) de cada persoa traballadora no ano 2024, do 2,5%, e con efectos desde o 1 de xaneiro de 2025. 2. Non obstante o anterior, establécense como condicións mínimas para o sector as táboas salariais que serán confeccionadas pola CMIVC. 3. Aquelas empresas nas que, ao aplicar o incremento indicado no apartado 1, a cantidade resultante exceda, en xornada normal, das táboas salariais resultantes para o ano 2025, adecuarán os seus recibos salariais ás devanditas táboas e computarán o excedente en casilla aparte baixo o concepto de "Complemento Salarial de Empresa" (CSE). 4. As retribucións que existisen ao 31 de decembro de 2024 en concepto de cantidade ou calidade de produción figurarán no recibo salarial en casilla independente e non formarán parte do "Complemento Salarial de Empresa" (CSE). Na devandita casilla independente, figurarán as mencionadas retribucións na súa totalidade ou ben unicamente na parte que reste, unha vez completadas as táboas salariais do presente convenio colectivo. 5. A retribución do "Complemento Salarial de Empresa" (CSE) definido no punto 3, realizarase dividindo o importe anual entre 365/366 días ou doce meses en 2025, segundo sexa o sistema de retribución sexa diario ou mensual. 6. Respectaranse integramente os acordos ou pactos efectuados xa para 2025 sempre que no seu conxunto e en cómputo anual sexan iguais ou superiores aos considerados neste convenio colectivo. 7. O salario convenio que se devindicará por xornada e rendemento normais, e que figura nas táboas do anexo, é o definido no artigo 11.4 deste convenio colectivo. - Cláusula de revisión salarial. No caso de que o Índice de Prezos ao Consumo Xeral Real Nacional (IPC establecido polo INE), do período 1 de xaneiro de 2024 ao 31 de decembro de 2025, fóra superior ao 5,5% (incremento salarial dos anos 2024-2025), actualizaranse tanto as táboas salariais de partida ao 1 de xaneiro de 2026, como a RTTB aplicable ao ano 2026, na porcentaxe do devandito exceso. d) Retribución Total Teórica Bruta (RTTB). Os acordos individuais efectuados con posterioridade ao 1 de xaneiro de 2011 non se considerarán parte integrante da RTTB (Retribución Total Teórica Bruta). ...	No Artigo 9. Indica: 1. Xornada anual. A xornada máxima anual de traballo efectivo, tanto partida como continuada, será de 1.744 horas para cada un dos anos de vixencia do convenio. Quedan exceptuados os postos de portería que gocen de casa-habitación como os postos de seguridade e vixilancia que teñan asignado o coidado dunha zona limitada con casa-habitación dentro dela, e a condición de que non se lles esixa unha vixilancia constante, que poderán traballar ata 54 horas semanais co abono das que excedan da xornada máxima legal ou pactada na forma e coas limitacións establecidas na lexislación vixente. Nas empresas en que se realicen actividades laborais por equipos en réxime de quendas e cando así o requira a organización do traballo, poderase acumular por períodos de ata catro semanas o medio día de descanso semanal previsto no apartado 1 do artigo 37 do Estatuto dos Traballadores, ou separalo do correspondente ao día completo para o seu goce noutro día da semana. Nas devanditas empresas, cando ao cambiar a persoa traballadora de quenda de traballo non poida gozar o descanso mínimo entre xornadas establecido no apartado 3 do artigo 34 do citado estatuto, poderase reducir o mesmo, no día en que así ocorra, ata un mínimo de sete horas, compensándose a diferenza ata as doce establecidas con carácter xeral nos días inmediatamente seguintes. Nas empresas con procesos produtivos continuos durante as vinte e catro horas do día, na organización do traballo das quendas, terase en conta a rotación dos mesmos e que ningunha persoa estará no de noite máis de dúas semanas consecutivas salvo adscrición voluntaria. Non obstante o anterior, respectarase a xornada menor en calquera modalidade delas (continuada ou partida) que se realice á entrada en vigor do presente convenio colectivo. 2. Festas de Nadal e Ano Novo. ... 3. Traballo a Réxime "Non Stop". 1) Co fin de obter a máxima produtividade por medio da total utilización dos equipos, e dadas as características específicas da Industria Papelreira defínese o Sistema de Traballo en Continuo dos devanditos equipos (réxime "Non Stop"). 2) Entenderase como réxime continuado ou "Non Stop" o sistema de produción do persoal que serve as instalacións produtivas da factoría necesarias para permitir o funcionamento ininterrompido destas. 3) Este réxime de traballo aplícase ao persoal que traballe en tres quendas rotatorias de oito horas (mañá, tarde e noite), incluíndo domingos e festivos, e que gocen dos descansos compensatorios establecidos na lexislación vixente. 4) A xornada para este réxime de traballo será a normal establecida no presente convenio colectivo, determinándose nas empresas onde se trate de implantar por primeira vez esta modalidade de traballo entre a Dirección e a RLPT o calendario rotatorio de quendas. Dadas as características de organización produtiva do Sector, como se recolle no apartado 3.1 deste artigo, determinarase entre ambas as partes o descanso de festas establecidas no Calendario de Festas ou a súa compensación económica ou en días de descanso, sempre que as ditas festas non coincidan co período de vacacións. 5) A implantación desta modalidade de traballo realizarase previo acordo entre a Dirección da empresa e a RLPT, negociándose entre ambas as partes as condicións de xornada, descanso, festas e económicas do sistema para implantar. En caso de desacordo as partes someterán a cuestión á CMIVC. A CMIVC resolverá por unanimidade de acordo co artigo 3.5. 6) Non obstante o anterior, respectarase as condicións de xornada, económicas, festas, descansos ou de calquera outra índole máis beneficiosa que veña gozando o persoal. 4. Horas extraordinarias. ... 5. Calendarios laborais e vacacións. ... 6. Traslado de festas. ... 7. Flexibilidade e distribución irregular da xornada. Conforme ao previsto no artigo 34.2 do ET, con carácter previo á aplicación da distribución irregular da xornada, establecida no calendario laboral, a empresa convocará cunha antelación mínima de tres días á representación legal das persoas traballadoras do centro de traballo obxecto desta medida, e onde non exista a mesma directamente ao persoal afectado, ao comezo dunha rolda de reunións co obxectivo de concretar as persoas, colectivos, porcentaxes e condicións da devandita distribución irregular. Esta distribución poderá alterar a xornada máxima semanal, mensual e/ou os horarios diarios, respectando o período mínimo de descanso legalmente establecido, así como as vacacións individuais. Se transcorridos cinco días desde o inicio do proceso anterior non se alcanzou un acordo entre as partes sobre a totalidade das materias antes expostas, estarase, respectando as condicións de distribución irregular da xornada do parágrafo anterior, ao establecido no artigo 34.2 do ET. Cando a devolución ou compensación das xornadas non puidese producirse dentro do ano natural, será necesario o acordo coa representación legal das persoas traballadoras e onde non exista a mesma directamente coas persoas implicadas. En todo caso, respectaranse os acordos vixentes sobre flexibilidade e/ou distribución irregular da xornada que existan nas empresas á entrada en vigor do presente convenio colectivo. 8. Rexistro da xornada. A empresa garantirá o rexistro diario de xornada, obxectivo, accesible e fiable no que de forma fidedigna se reflecta o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora, sen prexuízo da flexibilidade horaria que se establece no artigo 34.2 do ET. Cando a rexistrar a xornada realmente realizada polas persoas traballadoras na empresa, controlar os excesos de xornada e as horas extras. Debe ser negociado coa representación legal das persoas traballadoras ou, na súa falta, mediante decisión do empresario comunicada á representación legal das persoas traballadoras. Os rexistros de xornada deben ser conservados polas empresas durante catro anos ao dispor das persoas traballadoras, os seus representantes legais, a Inspección de Traballo e a Seguridade Social. 9. Traballo a distancia. ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
PERFUMERÍA E AFÍNS Código 99004015011984	Convenio colectivo	CONVENIO 2022-2025 (BOE nº 22, 26/01/2023) Artigo 4. Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor a partir da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", e en calquera caso aos trinta días da súa firma, e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2025. Os seus efectos económicos retrotráranse, no seu caso, para o primeiro ano de vixencia ao 1 de xaneiro de 2022, para o segundo ano de vixencia ao 1 de xaneiro de 2023, para o terceiro ano ao 1 de xaneiro de 2024 e para o cuarto ano ao 1 de xaneiro de 2025. Ambas as partes comprométese a denunciar o convenio con dous meses de antelación á finalización da súa vixencia. O inicio da negociación dun novo convenio levarase a efecto nos quince días seguintes á data en que expire a vixencia do anterior. No caso de imposibilidade de acordo no seo da comisión negociadora, transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acordara un novo convenio, as partes aceptan someterse aos procedementos de mediación previstos nos acordos interconfederales de ámbito estatal (ASAC). Así mesmo, sempre que exista pacto expreso, previo ou coetáneo, as partes someteranse aos procedementos de arbitrxaxe regulados polos devanditos acordos interprofesionais, nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia xurídica que os convenios colectivos e só será recorrible conforme ao procedemento e en base aos motivos establecidos legalmente. Sen prexuízo do desenvolvemento dos citados procedementos, en defecto de pacto, cando trasncorrera o proceso de negociación sen alcanzarse un acordo, manterase a vixencia do convenio colectivo.	Artigo 35. Incrementos para os anos 2022, 2023, 2024, e 2025. Establécese un incremento do 5% para o ano 2022, do 4,5% para o ano 2023, do 3% para o ano 2024 e do 3% para o ano 2025, a aplicar sobre as táboas do SMG do artigo 36, unha vez actualizadas segundo o previsto no artigo 38 do convenio. Calendario de execución. No prazo de 30 días, a partir da firma do presente convenio, as empresas aplicarán a revisión dos importes dos Salarios Mínimos Garantidos correspondentes ao ano 2022. En canto aos anos 2023, 2024 e 2025, as empresas realizarán o cálculo dos importes dos salarios mínimos garantidos no prazo máximo de 60 días a contar desde o día 31 de decembro do ano anterior. Artigo 38. Cláusula de actualización salarial. No caso de que o sumatorio da taxa de variación anual do IPC ao 31 de decembro de 2022 e 2023, publicados polo Instituto Nacional de Estatística, resultase superior ao 9,5%, procederase a efectuar, tan pronto se constate oficialmente a dita circunstancia, unha actualización á alza das táboas de SMG (artigo 36) vixentes ao 31 de decembro de 2023 do exceso respecto ao 9,5% para a súa aplicación con efectos 1 de xaneiro de 2024, naquelas empresas que non teñan convenio propio, ata un tope máximo de 5 puntos. En ningún caso a dita actualización se aplicará con efectos retroactivos aos anos 2022 e 2023. Así mesmo, no caso de que o sumatorio da taxa de variación anual do IPC ao 31 de decembro de 2024 e 2025, publicados polo Instituto Nacional de Estatística, resultase superior ao 6%, procederase a efectuar, tan pronto se constate oficialmente a dita circunstancia, unha actualización á alza das táboas de SMG (artigo 36) vixentes ao 31 de decembro de 2025 do exceso respecto ao 6% para a súa aplicación con efectos 1 de xaneiro de 2026, naquelas empresas que non teñan convenio propio. En ningún caso a dita actualización se aplicará con efectos retroactivos aos anos 2024 e 2025. No caso de que o sumatorio da taxa de variación anual do IPC ao 31 de decembro de 2024 e 2025, respectivamente, publicados polo Instituto Nacional de Estatística resultase inferior ao 6%, o devandito diferencial negativo respecto ao incremento do 6% terase en consideración para a negociación do incremento do seguinte convenio. Artigo 36. Táboas de Salario Mínimo Garantido (SMG) anos 2022, 2023, 2024 e 2025. Polo presente convenio asígnase para o ano 2022 ás persoas traballadoras en xornada completa, o salario mínimo garantido (SMG) de 16.927,89 euros brutos anuais e para o ano 2023, o salario mínimo garantido de 17.689,65 euros brutos anuais. Para os anos 2024 e 2025, determinarase o salario mínimo garantido unha vez aplicada a actualización correspondente segundo o establecido no artigo 38 e o incremento salarial pactado no artigo 35 do convenio. Grupos profesionais. As táboas de salarios mínimos anuais en cada grupo profesional para os anos 2022 e 2023 respectivamente, son as seguintes: Ano 2022: ... Ano 2023: Grupo 1: 17.689,65 euros. Grupo 2: 18.927,91 euros. Grupo 3: 20.520,02 euros. Grupo 4: 22.819,73 euros. Grupo 5: 26.003,85 euros. Grupo 6: 30.426,25 euros. Grupo 7: 36.971,48 euros. Grupo 8: 46.877,72 euros. Para os anos 2024 e 2025, determinaranse as táboas de salarios mínimos garantidos anuais en cada grupo profesional unha vez aplicada a actualización correspondente segundo o establecido no artigo 38 e o incremento salarial pactado no artigo 35 do convenio. Disposición adicional terceira. Garantía retroactiva dos incrementos salariais. Os incrementos económicos, fixados para cada ano, o son con efectos retroactivos ao un de xaneiro para todas as persoas traballadoras en alta durante a vixencia do convenio afectados polo mesmo, e para todo o período en que, cada ano, estivesen en activo na empresa, aínda cando a determinación das porcentaxes para aplicar se efectúe con posterioridade á extinción da súa relación laboral.	No Artigo 43. Xornada de traballo. Calendario laboral. Indica: As persoas traballadoras afectadas polo presente convenio terán unha xornada laboral máxima anual de 1.720 horas de traballo efectivo para os anos 2022, 2023, 2024 e 2025. A xornada laboral máxima anual poderá flexibilizarse ou adaptarse en función das necesidades de traballo da empresa. A aplicación práctica a nivel de centro de traballo desta flexibilización ou adaptación levará a cabo de acordo coa representación legal das persoas traballadoras ou coas propias persoas traballadoras onde non haxa representación das mesmas, sempre dentro dos límites establecidos pola lexislación vixente. Igualmente, as persoas traballadoras afectadas por este convenio terán dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida persoal, familiar e laboral, podendo establecerse, nos departamentos, divisións ou centros onde fose posible, un horario flexible de entrada e saída. Para a súa concreción será necesario a previa petición da persoa traballadora e a existencia dun acordo expreso coa empresa. No prazo dun mes, a partir da publicación do calendario oficial no "Boletín Oficial do Estado" ou boletíns oficiais que en cada caso correspondan, as empresas sinalarán con intervención da representación legal das persoas traballadoras, o calendario laboral para o ano seguinte. Devandito calendario deberá incluír os horarios, as festas nacionais, autonómicas e locais, así como o cuadrante horario onde existan quendas rotativas e o período dentro do que se fixarán as datas de vacacións, así como os descansos. O calendario laboral estará exposto durante todo o ano. Na elaboración do calendario anual, poderá establecerse de mutuo acordo, unha distribución irregular da xornada, de modo que en determinados períodos do ano a xornada ordinaria pode ser superior a 9 horas diarias. Para o colectivo de persoas traballadoras que teñen como labor fundamental tarefas de venda de produtos en establecementos comerciais, a xornada anual distribuírase de tal forma que, ademais das festas oficiais que en cada caso correspondan, se poida gozar de, polo menos, catro días hábiles, previo acordo coa empresa sobre as datas de goce dos mesmos. Se o calendario da empresa prevé un número de días hábiles non traballados por encima dos 4 citados no parágrafo anterior, para os que excedan dos mesmos, a empresa atenderá as peticións de datas solicitadas sempre que as necesidades do servizo o permitan, non o pedirán dúas persoas á vez que ocupen o mesmo posto en distintas quendas e non coincidan cos días de maior actividade comercial. Nos supostos de xornada partida, o período de descanso para comida, salvo pacto expreso coa persoa traballadora e coa intervención da representación legal das persoas traballadoras, non poderá exceder de 2 horas. Para conseguir o cumprimento efectivo da xornada anual e a súa aplicación diaria, naquelas seccións, departamentos e áreas de traballo, que, por motivos de organización, determinadas persoas traballadoras teñan que prolongar a súa xornada a iniciativa da empresa e con expresa autorización da mesma, esta e as persoas traballadoras afectadas de común acordo regularán as normas, límites e formas de compensación e da súa utilización. O tempo de descanso (bocadillo) será considerado tempo de traballo efectivo, alí onde estea establecido mediante pacto ou acordo expreso. Artigo 43.1 Por necesidades de traballo e para poder reaccionar con maior flexibilidade ante demandas do mercado, a empresa poderá cambiar a distribución de ata 100 horas anuais, que serán sempre de libre disposición da mesma, nun centro de traballo ou sección do mesmo ou a unha determinada persoa traballadora, mediano un preaviso mínimo de cinco días á representación legal das persoas traballadoras e aos propios afectados, de acordo coa seguinte regulación: Utilización: A flexibilidade poderase utilizar adelantando o inicio ou atrasando o final da xornada ordinaria un máximo de dúas horas, ou ben poderase utilizar, en parte, durante un máximo de cinco sábados, ou días de libranza ao ano, nas empresas ou os departamentos en que se traballe a quendas (40 horas anuais). Cubriranse as necesidades do servizo na medida do posible con persoal voluntario (ata o límite das 100 horas) e para o caso de que non existise persoal voluntario, a designación das persoas empregadas que deben traballar efectuarase por parte da empresa utilizando criterios de rotación e coñecemento do posto. Adicionalmente e fóra do cómputo global das 100 horas indicadas, a empresa poderá cambiar a distribución da xornada, nas mesmas condicións, ata en tres sábados ou días de libranza adicionais ao cinco xa establecidos no parágrafo anterior. A utilización destes tres días condiciónase a que a empresa non inaplique o incremento salarial pactado, salvo acordo expreso entre a empresa e a representación das persoas traballadoras. A utilización das horas de flexibilidade por encima do acordado requirirá o acordo coa representación das persoas traballadoras. Compensación: A compensación pola utilización das horas de flexibilidade en sábados ou días de libranza será mixta, a razón de 1,25 horas por cada hora traballada de forma que unha hora compensarase en descanso retribuído e o 0,25 restante compensarase en metálico. O momento de disfrute do descanso fixarase, de ser posible, nos tres meses seguintes, mediante acordo entre a persoa traballadora e a empresa, respectando, en todo caso, as necesidades do servizo. No caso de que a empresa faga uso do quinto e, no seu caso, tamén do oitavo sábado ou día de libranza, e non se alcance acordo entre ambas as partes sobre a data do disfrute do descanso, prevalecerá a opción da persoa traballadora. Artigo 43.2 Flexibilidade inversa. A bolsa de 100 horas flexíbeles regulada no artigo anterior poderá utilizarse en sentido inverso, cando concorra unha diminución do volume ou carga de traballo, así como cando se produzan diminucións na demanda dos produtos ou servizos que ofrezca a empresa no mercado, sexan de carácter estrutural, cíclico ou estacional, é dicir, propios da actividade ou ciclo produtivo. Utilizarase como instrumento preferente e previo á adopción de decisións que afecten o mantemento do emprego, xa sexa este de carácter fixo ou temporal. 1. Procedemento. As empresas que pretendan acudir á flexibilidade inversa regulada no presente artigo deberán acreditar de modo razoable a existencia suficiente e actual dalgunha das causas reguladas no parágrafo primeiro do presente artigo, na que se xustifique obxectivamente a adopción da medida. Prevía entrega á representación legal das persoas traballadoras da información e documentación xustificativa, así como das medidas de flexibilidade inversa que a empresa pretenda implantar, abrírase un período de consultas coa representación legal das persoas traballadoras que terá unha duración máxima de catro días. A consulta previa coa representación das persoas traballadoras versará sobre as causas motivadoras da decisión empresarial, a posibilidade de evitar ou reducir os seus efectos, as medidas necesarias para atenuar as súas consecuencias para as persoas traballadoras directamente afectadas e os compromisos de mantemento do emprego. As empresas poderán aplicar as horas flexíbeles en sentido inverso mentres perduren as causas que xustifica a adopción da medida conforme ás seguintes esixencias e limitacións: ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
RECUPERACIÓN E RECICLADO DE RESIDUOS E MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS <i>Código 99004345011982</i>	Revisión Salarial	CONVENIO 2022-2024 (BOE nº 177, 25/07/2022 _ Corrección de erros no BOE nº 192, 11/08/2022) Táboa salarial 2023 publicada no BOE nº 68, 21/03/2023 Artigo 5. Vixencia e denuncia. O presente convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2022, con independencia da data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro do 2024, quedando prorrogado integramente ata que a comisión negociadora designada acorde a súa substitución por outro convenio de igual natureza. Considerarase prorrogado tacitamente en todos os seus termos, salvo que medie denuncia efectuada por algunha das partes cunha antelación mínima dun mes previos á finalización da súa vixencia inicial ou calquera das súas prorrogas. O escrito de denuncia efectuarase mediante comunicación escrita á outra parte, na que deben figurar aqueles aspectos do convenio que se pretende negociar, sen que iso impida que se negocien outros que non aparezan no devandito escrito. No prazo dun mes a partir da recepción da comunicación do escrito de denuncia constituirase a comisión negociadora. Denunciado o convenio e mentres non se alcance acordo, o contido íntegro do convenio considerase prorrogado en todos os seus termos.	Na acta de acordo da revisión salarial 2023 indica: Ábrese a reunión e expónse que o avance do PIB do 4.º trimestre publicado por parte do INE fai que a variación do PIB do ano 2022 é superior ao 2% e o IPC de 2022 é tamén superior ao 2%. En aplicación dos acordos adoptados no artigo 12 do Convenio Colectivo acórdase aplicar un incremento do 0,25% en todos os conceptos retributivos correspondentes ao ano 2023. Debido ao incremento do salario mínimo interprofesional que se estableceu para o ano 2023 en 1.080 euros/mes, isto implicará que a contía de salario mínimo anual para 14 pagas en 2023 é de 15.120 euros, axústanse as táboas salariais para incrementar as cantidades daqueles traballadores/as cuxo SMI estea por baixo do mínimo establecido. O importe das diversas partidas económicas para 2023 e 2024 enúncianse a continuación. As novas táboas salariais para 2023 e 2024 achéganse como anexo. ... Artigo 12. Soldos e remuneracións. Os soldos e remuneracións de todas as clases establecidas no presente convenio teñen o carácter de mínimos. Para o ano 2022, establécese un incremento salarial do 3,00% en todos os conceptos retributivos, con carácter retroactivo e co aboamento dos correspondentes atrasos desde o 1 de xaneiro de 2022. Para o ano 2023, establécese un incremento salarial do 3,00%, en todos os conceptos retributivos. Para o ano 2024, establécese un incremento salarial do 3,00%, en todos os conceptos retributivos. En febreiro de 2023 as partes asinantes deberán reunirse para revisar a táboa correspondente ao ano 2023. Se o incremento do IPC do ano inmediatamente anterior é superior ao 2% e o PIB a prezos constantes do ano inmediatamente anterior é superior ao 2% Incrementarase a porcentaxe pactada de acordo ao IPC real cun máximo do 0,25%. En febreiro de 2024 as partes asinantes deberán reunirse para revisar a táboa correspondente ao ano 2024. Se o incremento do IPC do ano inmediatamente anterior é superior ao 4% e o PIB a prezos constantes do ano inmediatamente anterior é superior ao 4% Incrementarase a porcentaxe pactada de acordo ao IPC real cun máximo do 0,25%.	Artigo 16. Xornada laboral. A xornada laboral será de mil setecentas setenta e seis horas anuais.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
TELLAS, LADRILLOS E PEZAS ESPECIAIS DE ARXILA COCIDA <i>Código 99004935011982</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOE nº 292, 07/12/2023) Artigo 4. Ámbito temporal. O convenio terá vixencia desde o 1 de xaneiro de 2023 e estenderase ata o 31 de decembro do 2025, prorrogándose por períodos anuais, se non mediase denuncia de calquera das partes, con antelación de polo menos dous meses á data de termo da vixencia inicial ou da correspondente prórroga. Para os supostos de denuncia do convenio en tempo e forma, acórdase prorrogar a vixencia do convenio denunciado durante un ano, a contar desde a data de termo da vixencia inicial ou da correspondente prórroga no seu caso. A denuncia do convenio deberase realizar, por quen sexa asinante do mesmo, mediante comunicación ás demais partes asinantes do mesmo, expresando detalladamente na comunicación, que deberá facerse por escrito, a lexitimación que ostenta de conformidade co artigo 87 do Estatuto dos traballadores. No prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación, procederase a constituír a comisión negociadora. Se transcorrido o prazo dun ano desde a terminación da vixencia inicial ou da correspondente prórroga non se alcanzase un acordo, as partes someteranse ao Acordo Interprofesional de Solución de Conflitos de ámbito Estatal que regule os mesmos, sendo a solución arbitral de carácter voluntario para as partes. Artigo 5. Denuncia. A denuncia deste convenio poderá ser realizada por calquera das partes asinantes cunha antelación mínima de dous meses antes da súa finalización, sen máis requisitos que o escrito de comunicación á Autoridade Laboral e as demais partes.	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística: 4% Artigo 22. Salario base. O salario base liquidarase por todos os días naturais do ano e pagas extraordinarias segundo a táboa do Anexo 4 deste convenio. No ANEXO 4. Táboas salariais indica: Achéganse como parte integrante deste Convenio as táboas salariais para 2023, 2024, e 2025, aplicándose as ditas táboas, a partir do un de xaneiro de cada ano respectivamente. ... Revisión salarial. Para o ano 2026 as táboas salariais, con independencia dos pactos que as partes puidesen alcanzar na negociación do novo convenio colectivo, serán as correspondentes ás que se fixan para 2025, incrementadas na diferenza que puidese producirse entre o IPC acumulado dos exercicios 2024 e 2025 e o 6%, cun máximo de 2 puntos.	Artigo 33. Xornada laboral e descansos. 1. Estabéllese unha xornada de tempo de traballo efectivo de 1.750 h anuais, nos termos do artigo 34 do Estatuto dos Traballadores. 2. Tempo de traballo: Terá a consideración de tempo de traballo efectivo, aquel durante o cal se atope a persoa no seu posto de traballo. Descanso: Calquera que fose a distribución da Xornada máxima, anualmente computada, debe observarse o réxime de descansos mínimos obrigatorios diario e semanal previsto na lexislación vixente, sen que a iso obste a posible utilización irregular da xornada ou o establecemento a nivel de cada empresa, das correspondentes quendas para manter ininterrompido o proceso produtivo. No caso das xornadas continuadas de duración superior a 6 horas, estarase ao disposto no artigo 34.4 do Estatuto dos Traballadores, así como na Lei de Prevención de Riscos Laborais. Calendario laboral: As empresas confeccionarán un calendario laboral por cada centro de traballo. Os calendarios laborais elaboraranse dentro do mes seguinte a coñecerse oficialmente as festas estatais, autonómicas, provinciais e locais, e en calquera caso antes do 30 de decembro. Na elaboración dos mesmos declararanse preferentemente como días non laborables os días 24 e 31 de decembro de cada ano. As empresas levarán un rexistro diario da xornada de cada persoa traballadora, ben mediante sistema manual ou dixital, no que se se reflectirá a hora de entrada e de saída de cada xornada laboral e tempo empregado nas pausas do traballo. O devandito rexistro permanecerá en poder da empresa durante catro anos ao dispor da persoa, a representación legal das persoas traballadoras e da Inspección de Traballo. Aquelas persoas que, dada a especial responsabilidade do seu traballo e relación de confianza coa empresa, perciban un complemento de libre dispoñibilidade horaria establecido de mutuo acordo entre Empresa e persoa traballadora, considerárase que o complemento salarial percibido compensaría no seu caso o exceso de xornada que puidese levar a efecto no desenvolvemento do seu traballo, sen que por iso lle exima de rexistrar diariamente cada xornada. O anterior é sen prexuízo das opcións que poidan levar a cabo no seo da empresa, a fin de adecuar o rexistro horario ás súas particularidades concretas conforme ao fixado no parágrafo segundo do artigo 34.9 ET. Distribución da xornada e réxime de quendas: a) As empresas poderán distribuír a xornada establecida 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, ou en función das previsións das distintas cargas de traballo e desprazamentos da demanda ou calquera outra modalidade. b) Cando se practique pola empresa unha distribución irregular da xornada, limitarase ao 15% da xornada anual cos topes máximos de distribución seguintes: en cómputo diario non poderá exceder dun máximo de dez horas ou en cómputo semanal os devanditos límites non poderán exceder de sesenta horas. Os límites fixados no parágrafo anterior, con carácter xeral, poderán ser modificados a nivel de empresa por acordo coa representación legal das persoas traballadoras. c) A distribución irregular da xornada non afectará á retribución e cotizacións do persoal. d) Se como consecuencia da irregular distribución da xornada, ao vencemento do seu contrato, a persoa traballadora realizara un exceso de horas en relación ás que lles correspondería cunha distribución regular, o exceso será aboado na súa liquidación cun incremento do 25% sobre o valor da hora ordinaria. 3. Turnicidade: Cando concorran causas técnicas, económicas, organizativas ou eventualmente produtivas, previa consulta coa representación das persoas traballadoras nos termos do art. 41 do Estatuto dos Traballadores, as empresas poderán implantar temporal ou indefinidamente un sistema de quendas con prestación de servizos de luns a domingo ou "cuarta ou quinta quenda" que afecte a toda ou a unha parte do persoal. En todo caso haberanse de respectar os mínimos de descanso semanal e diario previstos no RD 1561/1995 sobre xornadas especiais. Durante o tempo en que as persoas traballadoras presten os seus servizos neste sistema de "cuarta ou quinta quenda", percibirán un complemento por día efectivamente traballado de 4,87 €. Substitucións: Nas empresas que teñan establecido o sistema de traballo a quendas, a persoa traballadora está obrigada a permanecer no seu posto de traballo ata a chegada da substitución, por un tempo da espera que non exceda de dúas horas, debendo comunicar a persoa a incidencia da substitución ao seu superior. En todo caso, ese tempo será aboado ao prezo da hora extraordinaria. Disposición final. Capacítase á Comisión Paritaria deste convenio para adaptar o rexistro de xornada ás modificacións legais que puidesen publicarse sobre esta materia.

CONVENIOS ASINADOS E REVISADOS – EMPRESA

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ADECCO TT, SA, ETT Código 90104202012023	Convenio colectivo	CONVENIO 21/01/2023 - 31/12/2026 (BOE nº 17, 20/01/2023) Artigo 3. Ámbito temporal, prórroga e denuncia. O presente convenio entrará en vigor, para todos os efectos, desde o día seguinte á súa publicación no "Boletín Oficial de Estado" (BOE) e a súa vixencia estenderase ata o día 31 de decembro de 2026. Calquera parte con lexitimidade poderá proceder á súa denuncia cunha antelación mínima de dous meses á data da súa finalización, para o que deberán dirixir un escrito á outra parte e proceder ao seu rexistro oficial. En caso de non denunciarse por ningunha parte lexitimada no prazo establecido, o convenio colectivo considerárase prorrogado de ano en ano. Para o suposto de que o convenio colectivo sexa denunciado de conformidade co procedemento establecido no presente artigo, o seu contido normativo e obrigacional entenderase prorrogado ata a entrada en vigor do novo acordo que o substitúa.	Artigo 22. Estrutura salarial e conceptos. En materia de estrutura salarial, conceptos e táboas salariais estarase ao disposto no convenio colectivo estatal de empresas de traballo temporal. Con todo, para o presente exercicio 2022 e durante a vixencia do presente convenio, establécese un salario mínimo fixo garantido por importe de dezasete mil euros (17.000 euros) brutos anuais para persoas traballadoras a tempo completo, que aplicará proporcionalmente no suposto de persoas traballadoras que presten os seus servizos a tempo parcial ou con xornada reducida. A Dirección da empresa informará con carácter anual á representación legal das persoas traballadoras sobre os aspectos xerais da súa política retributiva, tanto no relativo a conceptos fixos como variables e salariais ou extrasalariais.	Artigo 23. Xornada de traballo. 1. A xornada máxima anual será a establecida en cada momento no convenio colectivo estatal de empresas de traballo temporal, isto é, 1.752 horas de traballo efectivo para 2022. 2. Respectando a xornada anual pactada, todos os centros de traballo garantirán un horario de apertura ao público na franxa comprendida entre as 9:00 a 18:00 horas en días laborables segundo calendarios oficiais de cada Comunidade Autónoma. Con todo, os días 24 e 31 de decembro e 5 de xaneiro poderá establecerse en cada centro de traballo o peche ás 14:00 horas, sempre que quede garantida a prestación do servizo a clientes e candidatos. 3. Garantindo o sinalado no primeiro parágrafo do apartado anterior, as persoas traballadoras poderán flexibilizar o seu horario de entrada entre as 8:00 e 10:00 horas e o de saída entre as 17:00 e 19:00 horas, cumprindo en todo caso a xornada diaria, que se establece en oito horas diarias para o persoal contratado a tempo completo e a proporcional que corresponda para as persoas contratadas a tempo parcial. 4. Dentro da xornada diaria, as persoas traballadoras a tempo completo dispoñerán dunha hora para a comida. Así mesmo, sempre que a xornada diaria sexa superior a seis horas, existirán quince minutos de descanso a gozar durante a mesma coa consideración de xornada efectiva de traballo. 5. No caso de que as necesidades da empresa así o esixan, poderase distribuír de forma irregular, nos calendarios de cada centro de traballo, o quince por cento da xornada ao longo do ano coa posibilidade de superar o tope máximo diario de nove horas de traballo efectivo ao que se refire o artigo 34 do Estatuto dos Traballadores. Dita distribución irregular 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 cinco días o día e a hora da prestación de traballo resultante daquela. 6. As horas de exceso que se prevexan realizar sobre o horario habitual de cada centro de traballo como consecuencia da distribución irregular da xornada, deberán ser compensadas en horas de descanso equivalente dentro dos catro meses anteriores ou posteriores á utilización da referida distribución irregular. 7. Cando por razón de garda legal, se solicite unha redución de xornada e unha concreción horaria, esta establecerase sobre a xornada de traballo diaria e, en todo caso, a concreción horaria realizarase dentro do horario de 8:00 a 19:00 horas, garantindo un horario de apertura ao público na franxa comprendida entre as 9:00 a 18:00 horas en días laborables segundo calendarios oficiais de cada Comunidade Autónoma.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
AIR EUROPA LINEAS AÉREAS SAU (TRIPULANTES TÉCNICOS DE VUELO) Código 90009430011995	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOE nº 288, 02/12/2023) Artigo 3. Ámbito temporal e denuncia. O presente Convenio ten unha vixencia desde o día 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2025. Todo iso sen prexuízo daquelas cuestións para as que se acorde un período de vixencia diferente. Este Convenio será prorrogable tacitamente por períodos de doce meses a partir da finalización da vixencia do mesmo, se cunha antelación mínima de dous meses á data do seu vencemento non foi expresamente pedida a súa revisión total ou parcial, por calquera das dúas partes. Denunciado o Convenio Colectivo, e/ou finalizado o período de vixencia restante ou o de calquera das súas prórrogas, permanecerá vixente a totalidade do mesmo ata tanto non se produza a entrada en vigor do novo convenio que haxa de substituír ao actual en vigor.	Artigo 66. Conceptos retributivos. Acórdanse os seguintes incrementos salariais para os anos 2023, 2024 e 2025. - Ano 2023: incremento dun 4% consolidable con efectos desde o 1 de xaneiro de 2023 sobre todos os conceptos cualificados como fixos e variables (incluíndo axudas de custo) no artigo 66 e artigo 92 (PPE) contidos no presente Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU e os tripulantes técnicos de voo, excepto o seguro de perda de licenza contido no artigo 93. - Ano 2024: incremento dun 3% consolidable con efectos desde o 1 de xaneiro de 2024, sobre todos os conceptos cualificados como fixos e variables (incluíndo axudas de custo) no artigo 66 e o artigo 92 (PPE) contidos neste convenio colectivo, excepto o seguro de perda de licenza contido no artigo 93 deste convenio colectivo. - Ano 2025: incremento dun 3% consolidable con efectos desde o 1 de xaneiro de 2025, sobre todos os conceptos cualificados como fixos e variables (incluíndo axudas de custo) no artigo 66 e o artigo 92 (PPE) contidos neste convenio colectivo, excepto o seguro de perda de licenza contido no artigo 93 deste convenio colectivo. As táboas recollidas nos Anexos inclúen os incrementos anteriormente referidos respecto ao ano 2023. As ditas táboas actualízanse cos incrementos sinalados anualmente e sen prexuízo do establecido para a prima por obxectivos. As táboas publicaranse cada un dos anos no casilleiro dixital sendo modificadas pola prima de obxectivos. Os pilotos percibirán os seus haberes mensualmente, como máximo o día 1.º do mes seguinte ao do seu pagamento se é hábil, se non, o día hábil inmediatamente posterior. Os haberes faranse efectivos mediante talón ou transferencia bancaria, a elección da Empresa. Os conceptos retributivos de cálculo variable serán aboados xunto coa nómina seguinte ao mes do seu pagamento. A todos os pilotos entregaráselles o correspondente recibo de salarios, no que constarán con suficiente claridade os conceptos retributivos xunto coas deducións efectuadas. As retribucións do presente Convenio estarán integradas polos seguintes conceptos: Retribucións fixas: 1. Salario Base. 2. Antigüidade (se procede, como complemento «ad personam»). 3. Prima razón viaxe. 4. Gratificacións extraordinarias. 5. Plus de transporte. 6. Prima de responsabilidade (cando corresponda por determinación de AEA). 7. Asistencia técnica. 8. Seguros. Retribucións variables: 1. Horas en exceso de 55 e ata 75 (horas 1). 2. Horas en exceso de 75 (horas 2). 3. Horas en exceso de actividade a partir de 160. 4. Primas horarias en voos de situación. 5. Prima por actividade nocturna. 6. Imaxinarias. 7. Reservas 8. Axudas de custo, nacionais e internacionais. 9. Voos autorización especial. 10. Complemento variables vacacións. Outras retribucións: 1. Plus por xefaturas e cargos adicionais. 2. Axuda de custo por residencia, destacamento ou destino. 3. Día libre non gozado. 4. Prima por obxectivos do artigo 77, configurado como un concepto retributivo de carácter mixto (unha parte consolidable e outra non) en función do grao de obxectivos alcanzado e resto de parámetros establecidos no artigo que a regula. 5. Prima de dixitalización Anexo XVII 6. Días libres cedidos e/ou vendidos. Prima de responsabilidade de comandante única para todos os que exerzan a mesma en calquera das frotas de AEA quedándose fixada esta na que figura no Anexo II. A prima de responsabilidade do comandante inclúe as funcións para realizar polo comandante en temas relativos a security check. A empresa comprométese a impartir a formación que legalmente estea establecida para o efecto.	Artigo 44. Actividade. A) Actividade laboral ordinaria: Enténdese por actividade laboral todo o tempo que un piloto permanece ao dispor de AEA para realizar os traballos programados que esta lle poida asignar. Comprende os tempos de actividade tanto aérea como en terra. O número de horas de actividade laboral mínima garantida será de cento sesenta mensuais. O tempo empregado no recoñecemento médico non computará a efectos económicos. B) Actividade extraordinaria: Computarase como actividade fóra dos mínimos mensuais garantidos: a) Aquela actividade laboral realizada ao exceder o límite de actividade aérea continuada establecida por Regulamento (UE) n.º 83/2014. A efectos do número de aterraxes para o cálculo do límite de actividade aérea non se terá en conta os voos en situación. b) En caso de descanso parcial en terra ou en voo, se se excede dos límites sen computar o aumento producido polo descanso parcial. c) A actividade laboral non aérea que exceda de doce horas. Artigo 45. Actividade aérea. É o tempo computado desde a presentación e firma do tripulante Técnico Piloto no aeroporto, como mínimo 45 minutos antes da hora programada; para realizar o servizo, ata o momento de inmovilizar o avión no aparcamento unha vez completada a última etapa. Os 30 minutos seguintes á inmovilización no aparcamento unha vez completada a última etapa, son de actividade ordinaria para todos os efectos económicos. Exclusivamente non se contabilizarán, como actividade laboral, para determinar se se exceden os límites especificados no apartado B) do artigo 44. No caso de que sen computar eses 30 minutos se entrase en actividade extraordinaria, toda a actividade (incluídos os 30 minutos) devindicará como actividade extraordinaria. Se o servizo é cancelado, a actividade aérea considérase terminada trinta minutos despois de ser notificada a dita cancelación ao Tripulante Técnico Piloto. Entre dous períodos de actividade aérea haberá, como mínimo, un período mínimo de descanso que non será nunca inferior ao que en cada momento legalmente se estableza. Naqueles casos nos que o traslado fóra de base desde o lugar de descanso ao aeroporto e viceversa exceda de trinta minutos, o devandito tempo en exceso computarase como actividade, salvo que vaia seguido dun día franco. Cando a Dirección de Operacións considere que é necesaria, dadas as especiais características do voo para realizar, unha maior anticipación na presentación nas oficinas para a firma, a actividade aérea comezará a contabilizarse desde o devandito momento. Artigo 46. Actividade diúrna. A comprendida entre as 08:00 e as 21:00 horas "U.T.C." Artigo 47. Actividade nocturna. A comprendida entre as 21:00 e as 08:00 horas "U.T.C."

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, SAU - PERSONAL DE TIERRA, EXCEPTO TÉCNICOS DE MANTENIMIENTO AERONÁUTICO <i>Código 90015491012005</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023-2025 (BOE nº 231, 27/09/2023) Artigo 3. Ámbito temporal e denuncia. O presente convenio entrará en vigor desde o 1 de xaneiro de 2023, con independencia da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado" (BOE) e manterá a súa vixencia ata o día 31 de decembro de 2025, exceptuando aqueles temas concretos en que de maneira expresa se dispoñan unhas vixencias distintas. A denuncia do convenio poderase producir a instancia de calquera das partes outorgantes do mesmo, mediante comunicación escrita dirixida á outra parte e á autoridade laboral, con polo menos dous meses de antelación ao vencemento do mesmo. Unha vez denunciado o convenio e mentres non se pacte un novo, continuará a vixencia normativa do mesmo, excepto para aqueles apartados en que expresamente se pacte o contrario. Se non mediase denuncia expresa o convenio quedará prorrogado de ano en ano, naquelas materias que non teñan un prazo de vixencia determinado.	Artigo 73. Incremento salarial. Con efectos do 1 de xaneiro de 2023 aplicárase un incremento salarial do 5% en todos os conceptos salariais e extrasalariais previstos na táboa salarial, a excepción das axudas de custo que xa foron actualizadas mediante outros parámetros, consolidable desde o 1 de xaneiro de 2023. Para o ano 2024 aplicárase un incremento salarial do 4% en todos os conceptos salariais e extrasalariais da táboa salarial, actualizando a nómina con efectos 1 de xaneiro de 2024. Para o ano 2025 aplicárase un incremento salarial do 2,5% en todos os conceptos salariais e extrasalariais da táboa salarial, actualizando a nómina con efectos 1 de xaneiro de 2025. Excepcionalmente, a contía correspondente a este sistema de revisión salarial aplicado aos anos 2023, 2024 e 2025, non se verá afectada polo sistema de compensación e absorción previsto neste convenio colectivo.	Artigo 24. Xornada. A duración máxima da xornada ordinaria de traballo en cómputo anual será: - Para o persoal non suxeito a quendas: 1.784 horas anuais no ano 2023. 1.780 horas anuais no ano 2024. 1.776 horas anuais no ano 2025 e seguintes. A empresa adecuará a xornada anual correspondente ao ano 2023 no prazo dun mes desde a ratificación do preacordo. Respecto á xornada dos sucesivos anos de vixencia do convenio, comprométese a facelo antes do 28 de febreiro de cada un dos anos. - Para o persoal suxeito a quendas rotativas ou fixas será de 1.744 horas anuais. - Para o persoal exclusivo de autohandling será de 1.712 horas anuais (en atención ao disposto no convenio do handling, e exclusivamente, para aquelas persoas traballadoras ás que lles poida resultar de aplicación o referido convenio segundo a redacción dada no mesmo). A xornada laboral en cómputo anual establecida neste convenio colectivo, conlevará o oportuno axuste dos días de compensación polo eventual exceso de xornada que, no seu caso, se puidese producir durante cada ano de vixencia deste convenio. Naqueles supostos nos que, xerándose un exceso de xornada laboral en cómputo anual, esta non poida ser compensada economicamente pola empresa e, á súa vez, tampouco se poida compensar con tempo equivalente de descanso a gozar dentro do ano natural en que se devindicou o devandito exceso e, por tanto, o goce dese tempo deba ser gozado durante o ano seguinte ao ano en que se devindicou, ese período detraerase do número de horas da xornada laboral anual do ano en que se goce que, por tanto, verase minorada nas concretas horas de exceso que sexan compensadas. Pola contra, e de conformidade co establecido no presente artigo, no caso de que sexa compensado durante o ano de pagamento (en tempo ou economicamente) o exceso de xornada laboral en cómputo anual que se xerou, estas horas correspondentes ao exceso de xornada de traballo, non minorarán o número de horas da xornada laboral anual do ano seguinte e inmediatamente posterior ao ano en que corresponde. Os días libres de compensación convenio gozaranse en datas establecidas de común acordo entre a persoa traballadora e a empresa e en caso de non existir acordo, considerarase como un período vacacional adicional. Na medida do posible, os días libres de compensación convenio das persoas traballadoras non suxeitas a quendas gozaranse naqueles períodos temporais nos que concorra un menor volume de actividade empresarial ou operativa. 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. Antes do día 31 de xaneiro de cada ano, a empresa fará público o cómputo de horas traballadas por cada persoa traballadora co fin de verificar que o cómputo anual de horas traballadas o ano anterior non pasa o máximo de horas pactadas. No caso de que se exceda a xornada anual pactada, este exceso será aboado en concepto de hora extraordinaria ou compensando en tempo libre previo acordo entre ambas as partes. As persoas traballadoras con redución de xornada por algunha das razóns indicadas no artigo 37 do Estatuto dos Traballadores ou no presente convenio, reduciráselles a xornada proporcionalmente comparados coas persoas traballadoras con contrato de traballo a tempo completo. Co fin de establecer o cómputo das horas traballadas, calcularase da seguinte maneira: - Sumaranse as horas de quenda (horas normais ou xornada ordinaria). - Sumaranse as baixas médicas, baixas maternais e permisos de lactación. - Sumaranse os permisos retribuídos polas causas sinaladas no artigo 37 do presente convenio. - Sumaranse as horas electorais. - Sumaranse as horas lectivas de asistencia a cursos organizados pola empresa dentro da xornada laboral, sempre que sexan de obrigada asistencia. - Sumaranse as horas dedicadas á representación sindical. - Sumaranse os días devoltos como compensación.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
AL AIR LIQUIDE ESPAÑA, SA y AIR LIQUIDE IBÉRICA DE GASES, SLU Código 90010453011996	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2023 (BOE nº 290, 05/12/2023) Artigo 3. Ámbito temporal. a) O presente convenio comezará a súa vixencia o día da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado". Os seus efectos retrotraeranse ao 1 de xaneiro de 2022 en todo o seu contido, salvo os conceptos en que se pactou data diferente. b) A duración será de dous anos, terminando a súa vixencia o 31 de decembro de 2023. c) A denuncia do convenio farase cunha antelación mínima dun mes á data do seu vencemento. Tras a denuncia iniciárase a negociación que deberá concluír no prazo de vinte e catro meses, contados a partir da citada data. Transcorrido este período sen alcanzarse acordo procederase conforme ao legalmente establecido.	Artigo 26. Incrementos. Os incrementos pactados para o período 2022 a 2023 sobre os conceptos salario convenio, complemento convenio, complemento convenio individual, plus individual e antigüidade terán as seguintes porcentaxes: 1. Ano 2022: 3% sobre as contías vixentes ao 31 de decembro de 2021. 2. Ano 2023: 3% sobre as contías vixentes ao 31 de decembro de 2022. Os demais conceptos de convenio terán o incremento que se indica para cada un deles. Con efectos do 1 de xuño de 2023 elimínase o concepto complemento convenio da táboa salarial do anexo I, sumándose o importe do devandito complemento no concepto salario convenio, de acordo ás táboas salariais do citado anexo I. Todas as referencias realizadas no texto do convenio a este concepto, entenderanse realizadas ao salario convenio a partir do 1 de xuño de 2023. Quen, como consecuencia da implantación dos grupos profesionais, realizada no seu día, teñan no plus individual un importe por diferenza de salario base entre o anterior sistema de categorías e o actual de grupos profesionais (salario base categoría - salario base grupo profesional), terán dereito a que, como mínimo, a citada diferenza sempre se incremente na porcentaxe de incremento do salario convenio, non sendo nunca «a determinar». Igualmente, o complemento individual de convenio incrementarase na mesma porcentaxe de incremento do salario convenio, non sendo nunca «a determinar» nin compensable nin absorbible. O incremento do plus individual dos grupos 5 e seguintes será a determinar pola Dirección.	Artigo 19. Xornada laboral. Durante a vixencia do convenio, a xornada laboral en cómputo anual será de 1.702 horas de traballo efectivo para os anos 2022 e 2023. Artigo 20. Calendario laboral. 1. As horas de traballo repartíranse de luns a venres, a razón de 39 horas semanais. No inverno, a xornada será de 8:00 a 17:00 horas, con pausa dunha hora para comida; a título individual poderá entrarse entre 8:00 e 9:00 horas e saír entre 17:00 e 18:00 horas, con pausa dunha hora para comida. A xornada dos venres será de 8:00 a 15:00 horas. Adicionalmente, a título individual, de luns a xoves poderá entrarse entre as 7:00 e 8:00 horas e saír entre as 16:00 e 17:00 horas ou entre as 9:00 e as 9:30 horas e saír entre as 18:00 e as 18:30 horas e, tamén a título individual, os venres poderá entrarse entre 7:00 e 8:00 horas para saír entre 14:00 e 15:00 horas, debendo en todo caso solicitarse ao manager e concedéndose, a condición de que, non existan inconvenientes para o servizo ou a produción. No verán, a xornada será de luns a xoves, de 8:00 a 15:00 horas, e os venres de 8:00 a 14:00 horas; a título individual poderá entrarse, de luns a xoves, entre 7:00 e 8:00 horas para saír entre 14:00 e 15:00 horas e os venres a xornada poderá ser entre 7:00 e 8:00 horas con saída entre 13:00 e 14:00 horas, debendo en todo caso solicitarse ao manager e concedéndose, a condición de que, non existan inconvenientes para o servizo ou a produción. A xornada de traballo cumprírase dentro do horario establecido en cada momento, evitando a mera presenza e as prolongacións de xornada. A empresa poderá establecer os correspondentes medios de control de presenza. A información recollida nestes medios estará ao dispor da representación dos traballadores cando haxa reclamación dalgunha persoa. 2. Entre o 1 de xullo e o 31 de agosto, ambos inclusive, realizaranse trinta e catro horas semanais, de forma continuada, a razón de sete horas diarias excepto os venres que terán xornada laboral de 6 horas. Nos días laborables, de luns a xoves, que coincidan no calendario entre os días 24 e 31 de decembro, realizaranse sete horas e trinta minutos diarios, de forma continuada, en horario de 8:00 horas a 15:30 horas; a título individual, de luns a xoves poderá entrarse entre as 7:00 e 8:00 horas saíndo entre 14:30 e 15:30 horas, debendo en todo caso solicitarse ao manager e concedéndose, a condición de que, non existan inconvenientes para o servizo ou a produción. 3. Poderá establecerse outra repartición para a mellor organización do traballo e sen que supoña un incremento do número anual de horas de traballo. Para calquera modificación do horario será preciso o previo ditame do Comité de Empresa/Delegados de Persoal. No caso de que non exista acordo ambas as partes deberán axustarse á lexislación que rexa no momento do conflito. 4. As plantas de produción e call centers non se rexerán polo previsto nos apartados uno e dous, aténdose ao calendario que en cada unha destas actividades se elabore. 5. Unha vez publicado no BOE o calendario de días festivos para o ano seguinte negociarase o calendario laboral, a nivel nacional, entre Dirección da Empresa e representación dos traballadores para a súa entrada en vigor o día un de xaneiro do ano correspondente. 6. Os días 24 e 31 de decembro serán non laborables. 7. O exceso de horas traballadas sobre a xornada en cómputo anual distribuirase da seguinte forma: catro horas a gozar na data que decida a Dirección da Empresa e un día de libre disposición a elixir por cada persoa traballadora. 8. A distribución das horas de traballo, en cómputo anual, farase no correspondente calendario laboral. Os centros de traballo ou unidades produtivas dos mesmos poderán ter calendarios específicos, distintos do xeral, segundo as súas necesidades. 9. Os venres terán a flexibilidade necesaria na xornada segundo necesidades dos respectivos centros de traballo. Aquelas persoas traballadoras que, debido ás necesidades antes citadas, non poidan gozar a xornada continuada dentro do réxime xeral dos venres, terán dereito ao seu goce noutro día. Para ese efecto, cada centro de traballo elaborará coa antelación suficiente relación das necesidades para cubrir e persoal afectado. A antelación mínima será dunha semana. 10. Na semana de festas locais de cada centro de traballo, a xornada poderá ser continuada sempre que en tal sentido, e de mutuo acordo, o decidise a Dirección da Empresa e a representación dos traballadores do centro de traballo. Neste caso, a recuperación das horas traballadas de menos farase, como máximo, nas semanas anterior e/ou posterior cun mínimo diario de recuperación de media hora. Artigo 21. Descanso laboral. 1. Toda persoa traballadora terá dereito a un descanso semanal de dous días ininterrompidos a excepción do persoal das plantas de produción e call centers que se rexerán polo acordado nos respectivos calendarios laborais. 2. Entre a finalización dunha xornada e o comezo da seguinte, deberán transcorrer, cando menos, doce horas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																		
ANJANA INVESTMENTS, SL Código 90104442012023	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2027 (BOE nº 277, 20/11/2023)	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística: 4,50% Artigo 33. Salario base en 2023. As táboas definitivas para o ano 2023 serán as seguintes con data de efectos do 1 de xaneiro de 2023: <table><tr><td>Grupo</td><td>Salario anual - Euros</td><td>Salario hora - Euros</td></tr><tr><td>Grupo I Persoal Base.</td><td>15.705,65</td><td>8,87325</td></tr><tr><td>Grupo II Profesionais.</td><td>16.176,82</td><td>9,13945</td></tr><tr><td>Grupo II Nivel I Profesionais de primeira.</td><td>17.000,00</td><td>9,60452</td></tr><tr><td>Grupo III Coordinadores.</td><td>17.632,71</td><td>9,96199</td></tr><tr><td>Grupo IV Técnicos.</td><td>19.219,68</td><td>10,85858</td></tr></table> O salario base anual refírese á execución da xornada de traballo pactada no artigo 20 do presente convenio colectivo para o devandito ano. Será de aplicación, tanto ás persoas traballadoras que actualmente prestan servizo, como ás persoas traballadoras que ingresen ou reingresen na empresa. O salario hora inclúese o pago das vacacións. A determinación do salario/hora global, efectuarase dividíndose a retribución anual do convenio ou a superior pactada, polo número de horas anuais previsto no artigo 20. Do resultado poderán detraerse 31/365 como provisión necesaria se se retribúe, no seu momento, o período de vacacións. A empresa dispoñerá de ata dous meses a partir do mes seguinte ao da publicación do convenio colectivo no «Boletín Oficial do Estado» (BOE) para o aboamento dos atrasos correspondentes ao exercicio 2023.	Grupo	Salario anual - Euros	Salario hora - Euros	Grupo I Persoal Base.	15.705,65	8,87325	Grupo II Profesionais.	16.176,82	9,13945	Grupo II Nivel I Profesionais de primeira.	17.000,00	9,60452	Grupo III Coordinadores.	17.632,71	9,96199	Grupo IV Técnicos.	19.219,68	10,85858	Artigo 20. Xornada laboral. 1. Xornada. A xornada de traballo efectivo máxima laboral convencional anual, a partir do 1 de xullo de 2023, será de 1.770 horas de traballo efectivo, distribuíndose a mesma conforme ao disposto no artigo 22. A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de 40 horas semanais de traballo media en cómputo anual. Para as persoas traballadoras dos centros de traballo susceptibles de ampliación do horario de apertura comercial no período estival, poderase distribuír a xornada ordinaria ata 42,5 horas semanais durante os meses de xullo, agosto, decembro e dúas semanas previas a Semana Santa, nese caso poderase distribuír de forma irregular ata un 10% en cómputo anual a xornada nos restantes meses ata alcanzar a xornada anual. Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas. Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de seis horas, establécese un período de descanso durante a mesma de 15 minutos, considerándose o mesmo como tempo de traballo efectivo. As retribucións fixadas neste convenio colectivo por unidade de tempo están fixadas en razón á xornada máxima anual. 2. Descanso semanal. O desfrute do descanso semanal poderá establecerse en calquera día da semana de forma rotativa, en base ao calendario de distribución individual de xornada. O descanso do medio día semanal poderá por acordo entre as persoas traballadoras e a empresa separarse do día completo, desta maneira poderase gozar noutro día da semana. Procurarase na medida do posible que os descansos e libranzas se realicen nos días de menor afluencia de clientes, debéndose garantir sempre que polo menos un 33% do persoal estea dispoñible para prestar o servizo. As persoas traballadoras dos centros susceptibles de peche comercial pola tarde os días 24 e 31 de decembro de cada ano, realizarán unha xornada laboral de 6 horas, traballando os devanditos días a metade do persoal do centro.
		Grupo	Salario anual - Euros	Salario hora - Euros																		
Grupo I Persoal Base.	15.705,65	8,87325																				
Grupo II Profesionais.	16.176,82	9,13945																				
Grupo II Nivel I Profesionais de primeira.	17.000,00	9,60452																				
Grupo III Coordinadores.	17.632,71	9,96199																				
Grupo IV Técnicos.	19.219,68	10,85858																				
Artigo 4. Ámbito temporal. O presente convenio colectivo terá unha duración de cinco anos, entrando en vigor o día 1 de xaneiro de 2023 e finalizando o 31 de decembro de 2027, coas condicións e efectos específicos que se poidan establecer para materias determinadas no presente convenio. Os efectos económicos aplicaranse a partir do 1 de xaneiro de 2023, excepto naquelas materias en que expresamente se dispoña outra cousa no presente convenio. Artigo 5. Denuncia e revisión do convenio. Con dous meses de antelación á finalización da súa vixencia calquera das partes intervinientes no mesmo poderá denunciado comunicándoo á outra de modo fidedigno mediante escrito no que consten as materias e os criterios que se propoñen pola parte denunciante para o novo convenio colectivo que se pretenda negociar. Unha vez denunciado seguirán vixentes todas as cláusulas do convenio. No caso de que non se realizase a denuncia no prazo indicado, o convenio quedará prorrogado ano a ano ata a súa denuncia. Se transcorrido un ano desde a denuncia do convenio sen que se chegue a un acordo sobre o novo convenio, este manterá a vixencia da totalidade das súas cláusulas, prorrogándose o mesmo ano a ano ata que se acorde un novo texto convencional. Artigo 7. Coordinación normativa. As partes asinantes do presente convenio, como suxeitos lexitimados no seu ámbito de negociación, declaran a prioridade aplicativa das condicións pactadas no presente convenio respecto a calquera outras contidas no Convenio Colectivo do Sector de Grandes Almacéns, vixente en cada momento, nos termos establecidos no Estatuto dos Traballadores. Disposición adicional segunda. A empresa ten como actividade principal a venda polo miúdo, en grandes superficies especializadas, dunha variedade ampla de recambios e accesorios da automoción destinando, como mínimo, un 80% da superficie de venda á actividade sinalada, ben en autoservizo ou coa asistencia dalgún persoal de venda, e que pon ademais outros servizos ao dispor dos clientes. Polo que as partes asinantes do presente convenio colectivo acordan recoñecer en virtude do disposto no artigo 1. apartado A) 1.B), e apartado 4 do Convenio Colectivo do Sector de Grandes Almacéns en vigor ou aqueloutro que o substitúa como marco sectorial estatal de referencia o referido convenio colectivo de grandes almacéns, para os efectos do disposto no artigo 84.2 do ET, e naquelas cuestións nas que a Lei remite á regulación por convenio sectorial, e iso sen prexuízo do disposto no artigo 84.1 e 86.3 do Estatuto dos Traballadores.	Artigo 34. Incremento salarial anos: 2024, 2025, 2026 e 2027. 1. Incremento salarial fixo. Durante os exercicios 2024, 2025, 2026 e 2027 aplicaranse, con data de efectos do 1 de xaneiro de cada ano os seguintes incrementos fixos ás Táboas definitivas recollidas no artigo 33 deste convenio colectivo: Ano 2024: 4,5%. Ano 2025: 4%. Ano 2026: 3%. Ano 2027: 2%. Se o incremento salarial fixo en táboas do Convenio do Sector de Grandes Almacéns para o ano 2027 fose superior ao 2% aboarase a diferenza e no caso de que fose inferior ao 2% o incremento sería do 2%. 2. Incremento variable anual en función de evolución de vendas do sector. En función do dato de consumo anual en Grandes Superficies, medido como Índice de Comercio polo miúdo en Grandes superficies Xeral, base 2010 unha vez deducido o efecto inflación (prezos constantes), as persoas traballadoras percibirán, unha vez se coñeza o dato do ano anterior (media de xaneiro a decembro) e en función da diferenza numérica do dato do devandito ano respecto á media dos dous anos anteriores un complemento salarial variable e non consolidable, polo importe resultante da aplicación do seguinte cadro, calculado sobre as táboas salariais do artigo 24. 0,5 a 1: 0,20%. 1,01 a 1,5: 0,40%. 1,51 a 2: 0,60%. 2,01 a 2,5: 0,80%. 2,51 a 3: 1,00%. 3,01 a 3,5: 1,20%. 3,51 a 4: 1,40%. 4,01 a 4,5: 1,60%. 4,51 a 5: 1,80%. De 5,01 en diante: 2,00%. Todo iso con independencia da garantía que se fixa de percibo deste incentivo variable na disposición transitoria terceira.	Artigo 21. Calendario Laboral. Durante o primeiro mes do ano natural, a empresa xunto aos representantes das persoas traballadoras elaborarán o calendario laboral xeral de cada Centro, dándose traslado do mesmo aos representantes dos traballadores e traballadoras previamente á súa exposición no taboleiro de anuncios. Así mesmo a empresa dará traslado aos representantes dos traballadores e traballadoras antes da finalización de cada ano, a repartición de horas mensuais correspondente ao ano seguinte. Artigo 22. Cadros horarios e quendas de traballo. A xornada de traballo será de luns a domingo dentro do horario de funcionamento de cada centro (por regra xeral apertura de doce horas continuadas), respectando en todo caso a lexislación autonómica vixente na materia. Nos centros con peche ao medio día, a norma xeral será a quenda partida. Nos centros con horario ininterrompido combínanse de forma rotativa quendas partidas con quendas continuas sendo estas últimas desde a apertura ata a metade do horario comercial ou desde a metade do horario comercial ata o peche. Nestes centros establécese un descanso de comida de dúas horas salvo nos meses de verán, decembro e as dúas semanas anteriores a Semana Santa que se poderá ampliar a tres horas. Para estes centros con horario ininterrompido poderanse realizar quendas continuadas como máximo ata un 35% do persoal en cada un dos centros. Adicionalmente, sempre que se cumpran simultaneamente os dous supostos de que no centro o persoal polivalente tenda-taller sexa igual ou superior a un 50% e de que o centro teña cinco ou máis persoas traballadoras efectivos traballando a tempo completo (non contan vacacións, baixas...) garántese polo menos un 50% de xornadas continuas. Quedan excluídos deste acordo os centros de traballo que teñan persoas traballadoras con redución de xornada, aínda que a empresa tentará sempre que sexa posible que as persoas traballadoras dos mesmos se poidan beneficiar da xornada continuada. A distribución da xornada efectuarase pola dirección da empresa, podéndose concentrar os períodos de traballo en determinados días, meses ou períodos, en función das necesidades da organización do traballo, e cunha repartición irregular da mesma que non poderá superar o 10% ao longo do ano, respectando os descansos legais e o previsto nos apartados seguintes. En cada centro planifícanse os cadros horarios, de acordo á xornada de traballo especificada no punto primeiro do artigo 20, con especificación das distintas quendas e horas de entrada e saída, publicándose no taboleiro de anuncios os días 25 de cada mes a adxudicación individual a cada persoa traballadora das súas quendas, horas de entrada e saída e tempos de descanso a efectuar durante o mes seguinte. Efectuada a planificación da xornada, a empresa poderana variar para atender imprevistos como ausencias non previstas de persoas traballadoras para a súa substitución. A comunicación do cambio efectuarase tan pronto a empresa coñeza a existencia do mesmo, respectándose o preaviso que establece a legalidade vixente, e darase conta á representación legal das persoas traballadoras. A suma destas horas e as contempladas no punto anterior non poderán exceder anualmente da porcentaxe contida no artigo 34.2 do ET. En cada centro, por acordo entre a empresa e a representación legal dos traballadores e traballadoras, poderase acordar uns horarios distintos, respectando o anteriormente previsto en materia de tempos de descanso. Na división da quenda en dúas fraccións, ningunha destas fraccións poderá ser menor de dúas horas.																				

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ASOCIACIÓN CENTRO TRAMA Código 90101972012014	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2025 (BOE nº 68, 21/03/2023) Artigo 4. Ámbito temporal. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", sendo a súa vixencia desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2025, prorrogándose automaticamente por períodos dun ano a falta de denuncia de calquera das partes. As partes acordan que os efectos económicos aboaranse con carácter retroactivo a todos/as os traballadores e as traballadoras da entidade Asociación Centro Trama desde o 1 de xaneiro de 2022, sen prexuízo do disposto na Disposición Transitoria Única do presente Convenio. Se durante a vixencia do presente convenio se producisen cambios na lexislación sobre materias que afecten as normas contidas no mesmo, a Comisión paritaria reunirse ao obxecto de adecuar o convenio á nova situación. Poderán modificarse durante a vixencia do presente convenio os artigos que se consideren mellorables en canto á súa aplicabilidade ou a súa adaptabilidade á realidade cambiante. En tales casos, procederase a convocar á Comisión negociadora. Artigo 5. Procedemento de denuncia. Calquera das partes poderá denunciar o presente Convenio Colectivo. A denuncia, sexa total ou parcial, realizarase mediante comunicación escrita á outra parte e rexistrarse na Administración correspondente cun prazo mínimo de dous meses previos do vencemento do mesmo. No caso de que a denuncia do Convenio sexa parcial, a parte que formule a denuncia deberá acompañar proposta concreta sobre os puntos e contidos que comprenda a revisión solicitada. Denunciado o Convenio, as partes asinantes comprométense a constituír a Comisión negociadora en prazo non superior a un mes desde a data da denuncia do Convenio. Se, no prazo de doce meses a contar desde a denuncia, as partes non alcanzasen un acordo relativo á negociación dun novo convenio que substitúa ao presente, decidirán, de común acordo, se acoden ou non ao procedemento de mediación ou arbitrase voluntario previsto na lexislación vixente. As partes acordan someter as discrepancias que se produzan no proceso negociador á mediación no Servizo Interconfederal de Mediación e Arbitrase (SIMA). En tanto non se alcance acordo para un novo Convenio, manterase a vixencia do anterior, tanto nas súas cláusulas obrigacionais como nas súas cláusulas normativas, manténdose expresamente a súa ultraactividade ata que se alcance un acordo dun novo Convenio Colectivo de empresa que substitúa ao actual.	Nota: Incremento salarial 2023 lineal Artigo 61. Salario base. É a parte das retribucións dos/as traballadores e traballadoras, fixada para a xornada efectiva de traballo pactada neste convenio; percíbese en doce mensualidades, por contías únicas para cada un dos grupos profesionais, e nos importes que se recollen nas táboas salariais que figuran no anexo 2 deste convenio colectivo.	Artigo 52. Xornada máxima e distribución horaria. Establécese unha xornada anual máxima de tempo de traballo efectivo de 1.722, equivalente a unha xornada semanal, de media en cómputo anual, de 38'5 horas. A dita xornada anual será de efectiva aplicación a todos aqueles recursos, programas ou servizos de contratación pública, realizada baixo calquera das modalidades previstas no ordenamento xurídico vixente (subvención, contrato, concerto, convenio ou outras fórmulas legais), cuxa convocatoria sexa publicada ou realizada nun momento posterior á firma do presente convenio. En tanto non se produza, manterase o cómputo anual máximo de tempo de traballo efectivo determinado polo III Convenio colectivo estatal de reforma xuvenil e protección de menores. Este convenio colectivo acorda a flexibilidade horaria como a ordenación flexible do tempo de traballo e a súa concreción na Entidade para a mellor adaptación ás necesidades desta, dos/as usuarios/as dos seus servizos e dos traballadores e das traballadoras que prestan os seus servizos na mesma. A distribución irregular da xornada de traballo regúlase neste convenio ao obxecto de evitar no posible as horas extraordinarias, polo que a Entidade e a representación legal dos traballadores e das traballadoras velarán polo cumprimento deste obxectivo e pola redución das horas extraordinarias. O número de horas para a súa distribución irregular ao longo do ano fíxase nun cinco por cento da xornada anual máxima establecida no presente convenio. Esta porcentaxe poderá ampliarse por acordo co Comité Intercentros. O número de horas de traballo efectivo de distribución irregular, concretarase en centro de traballo, atendendo ás necesidades organizativas e de servizos destes e deberá ser comunicado á representación legal dos traballadores e das traballadoras; e ao persoal afectado cun mínimo de cinco días de antelación, indicando día e hora de inicio da xornada irregular, de acordo coa lexislación vixente. A distribución irregular da xornada deberá respectar os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos no art. 34 do Estatuto dos Traballadores. A xornada laboral establecida neste convenio será a establecida nos calendarios. A porcentaxe aquí pactada poderá ser distribuído ata o máximo fixado neste artigo previa negociación con 15 días de antelación coa RLT da provincia onde se sitúe o centro/servizo/programa afectado ou na súa falta co Comité Intercentros onde se establecerá o período onde se aumentará a xornada diaria e semanal ata un máximo de 9 horas de traballo diarias e de 45 horas de traballo semanal. No devandito acordo establecerase o período de devolución das devanditas horas, así como a redución de xornada e/ou devolución de días de traballos para compensar o devandito aumento. En caso de non haber acordo a empresa poderá impoñer a dita medida.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
AVIS ALQUILE UN COCHE, SAU Código 90000532011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 (BOE nº 80, 04/04/2023) Artigo 3. Ámbito temporal. O presente convenio colectivo ten unha vixencia dun ano. En consecuencia, e unha vez publíquese no "Boletín Oficial do Estado" aplicárase con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2023, con excepción daquelas materias para as que se estableza a data que, en cada caso, de forma expresa se determine. Finalizado o período de vixencia o 31 de decembro de 2023, este convenio entenderase prorrogado tacitamente por períodos de ano en ano, salvo que se produza denuncia expresa por calquera das partes afectadas. A denuncia do convenio haberá de producirse, no seu caso, dentro dos dous meses previos á data do termo da súa vixencia inicial, arriba indicada, ou á do termo de calquera das súas eventuais prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirixirse á Autoridade Laboral e ás restantes partes negociadoras. Para os efectos do disposto no artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores e unha vez denunciado e concluída a duración pactada do convenio, quedará prorrogado durante un período de 24 meses computados desde a data da súa denuncia. Producida en tempo e forma a denuncia do convenio, no prazo máximo dun mes a partir da recepción da comunicación procederase a constituír a Comisión Negociadora. A parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario e un plan de negociación.	Artigo 20. Remuneración anual para o ano 2023. As persoas traballadoras afectadas polo presente convenio terán unha actualización salarial do 4,5% con efectos do 1 de xaneiro de 2023 respecto dos salarios do 2022, que se aplicará en todos os conceptos fixos salariais. Para o Postos Tipo de Operador de traslados e Operador de preparación o seu salario base anual (15 pagas) será equivalente ao Salario Mínimo Interprofesional vixente en cada momento durante o ano 2023, os cales se recollen na táboa salarial incluída no en anexo I. O aboamento das cantidades resultantes da actualización referida anteriormente realizárase desde o 1 de xaneiro de 2023.	Artigo 14. Xornada e horario. a) A duración da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas de traballo efectivo semanal en cómputo semestral, tanto en xornada partida como en xornada continuada. A duración da xornada ordinaria de traballo será de 1.760 horas para 2023, respectando en todo caso os descansos semanais establecidos no Estatuto dos Traballadores. O persoal que traballe en xornada continuada terá dereito a un descanso intermedio de 20 minutos, que será considerado como tempo de traballo efectivo. O tempo de traballo computárase de modo que, tanto ao comezo como ao final da xornada diaria, a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo. Anualmente será elaborado pola Empresa o calendario laboral para o ano, comprensivo do horario, quendas e cómputo de horas de traballo para cada semana. O devandito calendario será exposto nun lugar visible en cada centro de traballo. A salvo dos dereitos individuais, a adscrición ás quendas das persoas traballadoras que prestan os seus servizos nesta modalidade farase de forma equitativa. As persoas traballadoras que, por calquera circunstancia queiran permutar as súas quendas entre si, deberán contar previamente coa autorización do seu xefe inmediato. b) A fin de adecuar a prestación de servizos das persoas traballadoras á demanda de traballo existente en cada momento, a Empresa poderá distribuír de maneira irregular ao longo do ano, a porcentaxe de xornada anual que puidese resultar aplicable de conformidade coa lexislación laboral vixente en cada momento, con suxeición, en todo caso ao descanso mínimo entre xornadas e semanal previstos legalmente. En ningún caso se poderá realizar máis de nove horas ordinarias de traballo efectivo. O exceso ou defecto de xornada aplicárase ao comezo ou final da mesma. En todo caso, entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas. No caso de que se aplicase a dita flexibilidade será informado trimestralmente a Representación das Persoas Traballadoras. c) O número de horas complementarias poderá alcanzar ata o sesenta por cento das horas ordinarias contratadas. A realización de horas complementarias haberá de respectar, en todo caso, os límites en materia de xornada e descansos.
BIMBO DONUTS IBERIA, SAU Código 90103260012019	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2023 (BOE nº 31, 06/02/2023) Artigo 9. Ámbito temporal e denuncia. O convenio colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro do 2022, finalizando a súa vixencia o 31 de decembro de 2023, prorrogándose tacitamente de ano en ano salvo que medie denuncia por calquera das partes cunha antelación mínima dun mes respecto da data de terminación da vixencia ou de calquera das súas prórrogas, o que se fai constar en previsión do artigo 86.2) do Estatuto dos Traballadores; e sen prexuízo da diferente data de entrada en vigor de determinadas partes do convenio colectivo, segundo a acta de firma do mesmo, e que se especifica expresamente nos contidos regulados no mesmo. A proposta de promover unha nova negociación axustárase ao previsto no artigo 89.1 do Estatuto dos Traballadores. No caso de coincidir esta coa denuncia do convenio colectivo, deberase realizar á mesma vez, tanto a denuncia como a promoción da proposta de negociación. Denunciado o convenio colectivo, coa correspondente promoción de proposta de negociación, conforme ao artigo 89.2 do Estatuto dos Traballadores, no prazo máximo dun mes desde a súa recepción, procederase a constituír a comisión negociadora do convenio colectivo, onde a empresa procederá a contestar á proposta de negociación e establecerase un calendario de negociación, comezando as reunións de negociación dentro dos tres meses seguintes á data de vencemento do convenio colectivo denunciado. Conforme á previsión do artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores, denunciado o convenio colectivo sen que se acordara novo convenio, perderán unicamente vixencia -ao termo da pactada no mesmo- as súas cláusulas obrigacionais, manténdose en cambio os seus efectos normativos -con carácter transitorio- ata a entrada en vigor do que o substitúa, sen que iso poida supoñer prexuízo ningún para o cumprimento dos acordos a que poida chegarse no novo convenio.	Artigo 47. Conceptos Salariais. Establécese unha estrutura salarial composta polos conceptos que se indican a continuación, dependendo a percepción de cada un deles de cada un dos postos de traballo/ niveis salariais desempeñados: - Salario Base. - Pagas Extraordinarias. - Variables por táboa de vendas e incentivos para vendedores. - Variables por táboa de vendas e incentivos para preventistas. - Nocturnidade e festividade. - Horas extraordinarias. - Servizo Especial Chofer-Transportista. - Complemento Especial Festividade. - Plus actividade acomodador vendas. Artigo 48. Salario Base. O salario base retribúe a pertenza do traballador/a ao Grupo Profesional, no sentido dos coñecementos, capacidades e experiencia que pon ao servizo da empresa, e que esta recoñece.	Artigo 31. Xornada laboral. 1. A xornada de traballo que regula o presente convenio Colectivo, establécese en función das peculiaridades ou características que concorren en cada un dos postos de traballo a desempeñar. 2. En cada centro de traballo indicárase no taboleiro de anuncios, a xornada semanal dos distintos postos de traballo existentes, así como os horarios de traballo que deban realizar e expoñeráse nun lugar visible. O calendario de vacacións establecerase en documento diferente ao calendario laboral, segundo os acordos existentes de fixación colectiva de vacacións en cada centro de traballo. Na confección dos calendarios laborais especificáranse os días do festivo intersemanal, xa sexan nacionais, autonómicos ou locais.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
BOFROST*, SA (Sociedad Unipersonal) Código 90102032012015	Convenio colectivo	CONVENIO 01/03/2023 - 28/02/2025 (BOE nº 145, 19/06/2023) Artigo 5. Vixencia, duración e denuncia. Con independencia da data da súa firma, o presente convenio colectivo terá unha vixencia de dúas (2) anos, polo período comprendido entre o 1 de marzo de 2023 e o 28 de febreiro de 2025, salvo aquelas materias que se acorde que entren en vigor con posterioridade. O presente convenio quedará denunciado automaticamente seis (6) meses antes do seu vencemento, a partir de cuxa data, as partes poderán notificar unha á outra as correspondentes propostas de negociación, manténdose vixente todo o seu contido en tanto non sexa substituído por outro convenio colectivo de empresa. Durante o período de ultraactividade, pois, mantense vixente o convenio. Denunciado o convenio ou chegada a indicada data, constituirase a nova comisión negociadora nos seguintes quince (15) días, debendo intercambiarse as novas propostas de negociación, iniciándose en todo caso a negociación do novo convenio colectivo no prazo dos seguintes quince (15) días a contar desde a constitución da comisión negociadora.	Artigo 12. Revisión salarial. Os incrementos salariais pactados son os seguintes: - Ano 2023/2024: Para o período comprendido entre o 1 de marzo de 2023 e o 28 de febreiro de 2024 os conceptos de táboas salariais previstas en convenio colectivo definitivas a data 28 de febreiro de 2023 incrementaranse nunha cantidade equivalente ao 3%. - Ano 2024/2025: Para o período comprendido entre o 1 de marzo de 2024 e o 28 de febreiro de 2025 os conceptos de táboas salariais previstos en convenio colectivo definitivas a data 28 de febreiro de 2024 incrementaranse nunha cantidade equivalente ao 2,5%. - Actualización de táboas ao 1 de marzo de 2025. As partes conveñen que, con efectos do día 1 de marzo de 2025, as táboas salariais a data de efectos 28 de febreiro de 2025 actualizaranse na mesma proporción que o diferencial real entre o IPC acumulado entre o 1 de marzo de 2023 e o 28 de febreiro de 2025 e o incremento acumulado acordado para os dous exercicios (5,5%), cun máximo de 1,5%. As ditas táboas, sen prexuízo da negociación colectiva, aplicaranse a partir do 1 de marzo de 2025. - Con efectos do día 1 de marzo de 2025, tal e como se recolle en distintas pasaxes deste convenio incrementábase o valor da franquicia para o cálculo de comisións ata 606,00 euros e 455,00 euros para o vendedor reserva. Así como para o resto de tramos, premios e/ou comisións.	No Artigo 35. Xornada laboral e horario de traballo. Indica: 35.1 Establécese unha xornada de traballo de corenta (40) horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual, establecéndose unha distribución irregular e flexible (traballo en sábados ou nos horarios de inicio ou fin da xornada en función do tour de que se trate a modo de exemplo) respectando as limitacións establecidas pola Lei en materia de descansos coas seguintes limitacións: a) Para a distribución deberase respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na Lei; b) Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce (12) horas; c) O número de horas ordinarias de traballo efectivo de media non poderá ser superior a dez (10) diarias, respectando en todo caso o descanso entre xornadas. d) Establécese un descanso semanal de dous (2) días. 35.2 O horario de inicio do tour de que se trate determinarase en función do mesmo, podendo establecerse distintos horarios de entrada, optimizando así o percorrido de venda/captación. Sendo, por tanto o horario de traballo distinto para unha mesma persoa, en función do tour de venda ou zona de captación ao que estea adscrito. Iguais normas aplicaranse para o persoal de repartición. A asistencia a reunións informativas de vendas ao comezo da xornada, serán voluntarias cando supoñan prolongar a xornada de traballo. 35.3 Organización e rexistro horario: A empresa implementou un sistema de rexistro horario de obrigado cumprimento que deberá ser cumprido nos termos establecidos no manual de instrucións de rexistro horario que se entrega para o efecto a cada persoa traballadora. O sistema de rexistro horario pode ser diferente en atención ao grupo ou categoría profesional ao que se dirixa. A contravención de calquera das súas normas será equiparada a un acto de desobediencia e/ou de transgresión da boa fe contractual, polo que lle poderá ser de aplicación o réxime disciplinario. Horario de traballo para o persoal de vendas: A hora de inicio da xornada determinarase en función da ruta, podendo establecerse distintos horarios de entrada mesmo para unha mesma persoa optimizando deste xeito os tours de vendas. De maneira que o horario de traballo poderá ser distinto para unha mesma persoa, en función do tour asignado. Tendo en conta a dificultade de controlar unha actividade que se presta maioritariamente na vía pública para os efectos de tempo de xornada, só se computará o tempo de traballo efectivo sen que se computen as pausas, que serán decididas polo propio traballador/a en función do desenvolvemento da súa actividade diaria. Exclúese, por tanto, da consideración de traballo efectivo, os períodos de tempo dentro da xornada tales como os destinados a almorzos, comida, descansos, desprazamentos para tal fin ou outros que realízase dentro da ruta, así como calquera outro que non estivese destinado á prestación do servizo. ... 35.7 Traballo en sábados: Para as persoas traballadoras adscritas á área funcional segunda (vendedor/a, reserva, titor/a, xefe/a de equipo ou equivalentes) que desenvolven o seu traballo en horario de luns a venres, establécense con ocasión da confección do calendario anual do centro de que se trate ou, no momento da súa contratación para o primeiro ano, por necesidade comercial, ata doce (12) sábados de traballo que teñen a consideración de ordinarios e que se fixan para recuperar as vendas dos días festivos intersemanais, garantindo en todo caso a condición máis beneficiosa reflectida no seguinte parágrafo e compensándose con días de descanso alternativos intersemanais que se fixan con ocasión da confección do calendario individual. Agora ben, como condición máis beneficiosa para as persoas contratadas antes do 1 de marzo de 2023 en horario de luns a venres ou que veñan realizando esta distribución con sábados voluntarios de acordo co anterior convenio, a xornada ordinaria desenvolverase de luns a venres, salvo os sábados para recuperar festivos intersemanais que seguidamente se pactan. Para o primeiro ano de vixencia do convenio (exercicio Bofrost* 2023/2024) fíxanse tres sábados ao 100% do persoal e, dous adicionais que se cobren polo menos co equivalente ao 65% (sen computar novo persoal contratado) e, para o segundo ano: catro sábados ao 100% do persoal e, un adicional ao 65% (sen computar novo persoal contratado). Mantendo o resto o ano os dous días descanso semanal ininterrompido, salvo que se preste servizo noutros sábados de maneira voluntaria. Para cubrir os días nos que se prevé o 65% de presenza, acódesse primeiro á voluntariedade das persoas traballadoras e, caso de non alcanzar o citado limiar do 65% de persoal de vendas (sen computar novo persoal contratado), cubrirase por orde de menor a maior antigüidade na empresa. Para o segundo sábado cubrirase, despois da voluntariedade, primeiro aos que non cubriron o anterior sábado e por último o requisito de antigüidade. Os citados cómputos refírense sempre, illadamente, ao centro de que se trate. En canto ao resto de persoas traballadoras adscritas a outras áreas ou departamentos, establécese igual obrigación coas seguintes peculiaridades: - Persoas traballadoras contratadas a tempo parcial (incluído persoal de cámara, de administración e de atención ao cliente): sempre de común acordo entre empresa e persoa traballadora poderán, ben ampliar o coeficiente de parcialidade ampliando a xornada, ben, compensalo co tempo de descanso equivalente. - Persoal contratado a tempo completo por cada sábado programado como de xornada ordinaria, establécese en calendario individual un día de descanso intersemanal. - O persoal de cámara, por acordo, poderá variar a distribución do horario coincidindo co venres previo a un sábado de traballo ao obxecto de poder deixar preparados os carros correctamente. - Cando a administrativa de delegación substitúa a posición de sales support percibe a suma de catorce euros (14,00 €) por día traballado a tempo completo en compensación por traballos de superior categoría. - O persoal de área de sistemas mantén un sistema de gardas como na actualidade garantindo a dispoñibilidade do 50% dos equipos. 35.8 Prohibese expresamente superar a xornada pactada. Por iso, a realización de horas extras requirirá a previa solicitude argumentada do/a traballador/a e a consecuente autorización escrita por parte da empresa.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																																																		
BUREAU VERITAS IBERIA, SLU Código 90104262012023	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2025 (BOE nº 77, 31/03/2023) Artigo 3. Ámbito. 3.1 Ámbito territorial: O presente convenio colectivo ten un ámbito estatal e resulta de aplicación a todos os centros de traballo que a Empresa asinante ten. 3.2 Ámbito funcional. O presente convenio colectivo será de aplicación a todas as actividades que actualmente presta Bureau Veritas Iberia ou a aquelas outras que puidesen desenvolverse pola Empresa no futuro. 3.3 Ámbito persoal: O presente convenio colectivo aplicárase a todas as persoas traballadoras que presten os seus servizos na Empresa salvo os excluídos en virtude do artigo 1.3. do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (en diante, "ET" ou "Estatuto dos Traballadores"). 3.4 Ámbito temporal: O presente convenio colectivo entrará en vigor no momento da súa ratificación, sexa cal fose a data de rexistro ou de publicación no "Boletín Oficial do Estado" (BOE), aínda que os seus efectos se retrotraen ao día 1 de xaneiro de 2022 en relación co disposto nos artigos 41 e 42 e, para o resto de condicións, á data de publicación do convenio colectivo. Acórdase unha vixencia de catro anos (2022, 2023, 2024 e 2025) e, en consecuencia, concluirá o 31 de decembro de 2025, prorrogándose anualmente por tácita recondución, nos seus termos, en tanto non se denuncie segundo o establecido no artigo 4. En caso de prórroga, a Comisión Paritaria do convenio colectivo estará facultada para determinar e acordar os incrementos salariais dos conceptos económicos establecidos no mesmo. Artigo 4. Denuncia e revisión. 4.1 O presente convenio colectivo poderá ser denunciado por quen se atope lexitimado para iso, notificando fidedignamente por escrito á outra parte, a denuncia, cunha antelación máxima de tres meses e mínima dun mes de antelación ao vencemento do prazo de vixencia antes sinalado ou de calquera das súas prórrogas. 4.2 No caso de solicitarse a revisión do convenio colectivo, a parte que formule a súa denuncia, e para que esta se considere válida para os efectos sinalados no apartado anterior, deberá remitir á outra parte, no prazo máximo de dous meses seguintes á data de denuncia, comunicación da promoción da negociación, isto é, unha proposta concreta sobre os puntos e contido que comprenda a revisión solicitada. No caso de incumpriirse este requisito, terase por non feita a denuncia. Tamén se poderá denunciar o convenio colectivo de común acordo e en calquera momento sempre que todas as persoas que representan á parte social e as que representan á parte empresarial así o decidan por unanimidade. A mesa negociadora constituirase no prazo dun mes desde a data de recepción da promoción da negociación mencionada no punto 4.2 anterior (isto é, da entrega da proposta concreta da revisión solicitada). 4.3 Se denunciado o convenio colectivo, as negociacións se prorrogasen por un período que excedese a vixencia do mesmo, este manterá a súa vixencia ata que non se alcance acordo sobre un novo convenio colectivo.a	Incremento salarial 2023 indicado na folia estatística: 2,47% No Artigo 42. Incremento mínimo garantido. Indica: A Empresa aboará un incremento anual mínimo garantido para as traballadoras e traballadores de Bureau Veritas Iberia para os anos 2022, 2023, 2024 e 2025, cando a persoa traballadora non tivese un incremento salarial individual, igual ou superior ao mínimo garantido establecido. Año 2022: Aboaranse un incremento mínimo garantido para todas as persoas traballadoras dun % do salario base máis o Complemento Ad Personam resultante da aplicación aos novos grupos profesionais aos que fosen asignadas tras a publicación deste convenio colectivo. ... A modo de exemplo, unha persoa asignada no grupo profesional 5, terá un incremento mínimo garantido de 1,75% de 20.304,82 euros brutos, é dicir, 355,33 euros brutos. No caso de que a dita persoa tivese un Complemento Ad Personam pola asignación á nova Clasificación Profesional, este tamén sería incluído no cálculo do incremento mínimo garantido. Naqueles casos que exista unha reclamación derivada da asignación á clasificación profesional conforme aos establecido no Capítulo III e esta supoña unha reatribución de grupo profesional, a Empresa axustará o cálculo da diferenza unha vez sexa resolta. A cantidade resultante integrárase e consolidárase, dentro do salario bruto anual da persoa traballadora en base á porcentaxe de xornada (FTE). Se a cantidade resultante tras a aplicación da táboa salarial de 2022, unha vez aplicada a absorción correspondente, non alcanzase a cantidade de incremento mínimo garantido segundo o indicado, a Empresa aboará a diferenza ata alcanzar a devandita cantidade. Este incremento aboarase na nómina do mes seguinte ao da publicación deste convenio colectivo no "Boletín Oficial do Estado". Año 2023, 2024 e 2025: Aboaranse os seguintes incrementos mínimos garantidos: a) Tomarase como referencia o grupo profesional no que se sitúa a persoa traballadora 31 de decembro de 2022, 2023 e 2024, respectivamente. b) A continuación, aplicárase a % que determinará o incremento a percibir para cada grupo profesional segundo táboa adxunta. c) Naqueles casos nos que, tras a asignación á nova clasificación profesional, se xere complemento Ad Personam (segundo artigo 36), este terase en conta para o cálculo do devandito incremento mínimo garantido d) A cantidade resultante de cada ano integrárase e consolidárase dentro do salario bruto anual da persoa traballadora en base á porcentaxe de xornada (FTE). <table><tr><th>Grupo profesional</th><th>Salario base anual 100 % FTE - Euros</th><th>Incremento mínimo garantido 2023 - %</th><th>Incremento mínimo garantido 2024 - %</th><th>Incremento mínimo garantido 2025 - %</th></tr><tr><td>9</td><td>33.515,39</td><td>1,00</td><td>0,75</td><td>0,75</td></tr><tr><td>8</td><td>25.478,35</td><td>1,25</td><td>1,00</td><td>1,00</td></tr><tr><td>7</td><td>24.598,80</td><td>2,50</td><td>2,25</td><td>2,25</td></tr><tr><td>6</td><td>22.623,20</td><td>2,50</td><td>2,25</td><td>2,25</td></tr><tr><td>5</td><td>20.304,82</td><td>3,00</td><td>2,75</td><td>2,75</td></tr><tr><td>4</td><td>17.611,62</td><td>3,00</td><td>2,75</td><td>2,75</td></tr><tr><td>3</td><td>17.049,48</td><td>3,00</td><td>2,75</td><td>2,75</td></tr><tr><td>2</td><td>15.927,87</td><td>3,00</td><td>2,75</td><td>2,75</td></tr><tr><td>1</td><td>15.120,00</td><td>3,00</td><td>2,75</td><td>2,75</td></tr></table> Os incrementos establecidos para os anos 2022, 2023, 2024 e 2025 considéranse incrementos mínimos garantidos ao 100% FTE, polo que se a persoa traballadora por calquera outro motivo tivese un incremento igual ou superior non se procedería ao seu abono. Se o incremento fose inferior aboaráse o importe restante ata alcanzar o incremento mínimo garantido de cada ano.	Grupo profesional	Salario base anual 100 % FTE - Euros	Incremento mínimo garantido 2023 - %	Incremento mínimo garantido 2024 - %	Incremento mínimo garantido 2025 - %	9	33.515,39	1,00	0,75	0,75	8	25.478,35	1,25	1,00	1,00	7	24.598,80	2,50	2,25	2,25	6	22.623,20	2,50	2,25	2,25	5	20.304,82	3,00	2,75	2,75	4	17.611,62	3,00	2,75	2,75	3	17.049,48	3,00	2,75	2,75	2	15.927,87	3,00	2,75	2,75	1	15.120,00	3,00	2,75	2,75	Artigo 24. Xornada anual. As persoas traballadoras cuxo ámbito de aplicación sexa este convenio colectivo terán unha xornada laboral anual de 1.750 horas máximo de traballo efectivo en cómputo anual, axustándose en máis ou menos horas segundo o disposto nos parágrafos seguintes, en base a: i. Calendarios laborais de festas de cada un dos centros de traballo que anualmente se atopen vixentes; ii. vacacións anuais; e iii. os días non laborables recoñecidos no presente convenio colectivo. Naqueles casos nos que tras a aplicación dos puntos anteriores resulte unha xornada inferior a 1.750 horas anuais, a xornada resultante será a realmente efectiva nese concreto ano. No caso de que a xornada de traballo efectivo resultante sexa superior a 1.750 horas anuais, o exceso da mesma deberá compensarse co equivalente en descanso, de mutuo acordo entre Empresa e a persoa traballadora, e sempre antes de concluír o primeiro trimestre do ano seguinte. Artigo 56. Rexistro de xornada. Todo o persoal estará obrigado a realizar o rexistro de xornada diariamente conforme ao establecido no artigo 34.9 do Estatuto dos Traballadores. A Empresa garantirá o rexistro diario de xornada, que deberá incluír o horario concreto de inicio e finalización da xornada de traballo de cada persoa traballadora, sen prexuízo da flexibilidade horaria que se establece no presente convenio colectivo. Mediante negociación colectiva ou acordo de empresa ou, na súa falta, decisión da Empresa previa consulta coa representación legal das persoas traballadoras na empresa, organizarase e documentarase este rexistro de xornada. A Empresa conservará os rexistros a que se refire este precepto durante catro anos e permanecerán ao dispor das persoas traballadoras, dos seus representantes legais e da Inspección de Traballo e Seguridade Social. Artigo 57. Desconexión dixital. Co obxecto de impulsar e desenvolver o dereito á desconexión dixital recollido no artigo 20 bis do ET constituirase unha Comisión de Desconexión Dixital que estará formada por tres membros da parte social á firma deste convenio colectivo e tres da parte empresarial. Entre os obxectivos desta Comisión sinaláanse a implementación de boas prácticas, e non só as obrigacións e dereitos do persoal e da Empresa, así como unha serie de regras de boa conduta e propostas pedagóxicas para dar a coñecer a relevancia deste tema.
Grupo profesional	Salario base anual 100 % FTE - Euros	Incremento mínimo garantido 2023 - %	Incremento mínimo garantido 2024 - %	Incremento mínimo garantido 2025 - %																																																		
9	33.515,39	1,00	0,75	0,75																																																		
8	25.478,35	1,25	1,00	1,00																																																		
7	24.598,80	2,50	2,25	2,25																																																		
6	22.623,20	2,50	2,25	2,25																																																		
5	20.304,82	3,00	2,75	2,75																																																		
4	17.611,62	3,00	2,75	2,75																																																		
3	17.049,48	3,00	2,75	2,75																																																		
2	15.927,87	3,00	2,75	2,75																																																		
1	15.120,00	3,00	2,75	2,75																																																		

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada												
CIMODIN, SL Código 90101742012014	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 (BOE nº 255, 25/10/2023) Artigo 3. Ámbito temporal. O presente convenio, entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2023 e estenderá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2026. Artigo 4. Denuncia e revisión. A denuncia do convenio colectivo, efectuada por calquera das partes lexitimadas para iso de conformidade co artigo 87 do Estatuto dos Traballadores, deberá realizarse por escrito e conterá os preceptos que se pretenden revisar, así como o alcance da revisión. Da denuncia, efectuada conforme ao parágrafo precedente, darase traslado a cada unha das partes lexitimadas para negociar, antes do último mes de vixencia do convenio. No caso de que non se produza a denuncia nos prazos e forma establecidos no apartado 1 do presente artigo, o convenio entenderase tacitamente prorrogado por períodos anuais.	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística: 2,50% Artigo 15. Conceptos retributivos. A retribución das persoas traballadoras afectadas polo presente convenio aboarase en doce pagas mensuais, nas que se inclúen o rateo de dúas gratificacións extraordinarias e estará estruturada nos conceptos que a continuación se detallan: 15.1 Salario grupo profesional. É a parte de retribución por unidade de tempo que as persoas traballadoras percibirán por razón do seu encadramento nun determinado grupo profesional e está constituído pola contía que para cada grupo figura recollido na táboa salarial do presente convenio colectivo, na súa contía anual, e inclúe a compensación por traballar en domingos e festivos e as dúas gratificacións extraordinarias. O salario para cada un dos grupos profesionais para o ano 2023, unha vez aplicado o incremento, é o establecido na seguinte táboa salarial <table><tr><td>Táboa salarial</td><td></td></tr><tr><td>Grupo profesional</td><td>Salario anual</td></tr><tr><td>Mando.</td><td>24.300</td></tr><tr><td>Técnico.</td><td>18.993</td></tr><tr><td>Profesional.</td><td>17.308</td></tr><tr><td>Persoal base.</td><td>16.150</td></tr></table> 15.2 Complemento persoal. Este concepto incorpora as condicións particulares, de carácter exclusivo e persoal que, a título individual teñan as persoas traballadoras afectadas polo presente convenio a data do 31 de decembro de 2012, no que exceda do salario base de grupo. O complemento persoal non poderá ser obxecto de compensación e absorción. 15.3 Complemento substitución de convenio. Trátase dun complemento que compensa a supresión de determinados conceptos extra salariais establecidos en anteriores convenios colectivos e a súa contía é individualizada e diferenciada para cada persoa traballadora, conforme co establecido na acta asinada coa representación dos traballadores. A cantidade aboada por este concepto non é compensable nin absorbible e por responder en orixe a un concepto extra salarial, manterase inalterada na súa contía en caso de redución ou aumento de xornada. 15.4 Outros conceptos. As persoas traballadoras afectadas polo presente convenio que viñesen percibindo conceptos tales como prima de calidade ou complemento salarial, manterán o seu dereito a continuar percibindo tales conceptos sendo o importe dos mesmos compensable e absorbible, con futuros incrementos salariais que puidesen establecerse. 15.5 Nocturnidade. As horas traballadas entre as 22 horas e as 6 da mañá aboaranse cunha recarga do 25% sobre o importe do Salario de Grupo correspondente a unha hora ordinaria. As persoas traballadoras contratadas especificamente para a realización de traballos nocturnos, en cuxa retribución se contemple a natureza nocturna dos seus traballos non terán dereito ao complemento de nocturnidade establecido con carácter xeral. 15.6 Revisión salarial. As táboas salariais que figuran no apartado 15.1 recollen o incremento efectuado con efectos 1 de xaneiro de 2023. Con efectos 1 de xaneiro de 2024, as táboas salariais vixentes ao 31 de decembro de 2023 incrementaranse nun 2,5%. Con efectos 1 de xaneiro de 2025 e de 2026 incrementaranse as táboas salariais nun 2% en cada un dos anos, practicándose o incremento sobre os valores salariais ao 31 de decembro de 2024 e de 2025 respectivamente. 15.7 Axudas de custo. Naqueles supostos en que como desempeño dun traballo sexa preciso o desprazamento fóra do centro de traballo as persoas traballadoras terán dereito a que a empresa compense os gastos en que incorra como consecuencia de tal desprazamento previa presentación das correspondentes facturas ou tickets, almorzo, comida ou cea. A contía total dos gastos non superará os 43 euros nos casos en que a persoa traballadora se vexa obrigada a efectuar as tres comidas fóra do domicilio e a cantidade de 22 euros en caso de que se trate de almorzo e comida. Enténdese que a compensación polos gastos procede única e exclusivamente para aquelas persoas traballadoras que excepcionalmente teñan que desprazarse fóra do centro de traballo, non sendo aplicable a aquelas persoas traballadoras en que o seu traballo consista na repartición ou calquera outra actividade ou función na que permanentemente estean en situación de desprazamento.	Táboa salarial		Grupo profesional	Salario anual	Mando.	24.300	Técnico.	18.993	Profesional.	17.308	Persoal base.	16.150	Artigo 16. Xornada anual. 16.1 Xornada máxima. A xornada ordinaria máxima anual será de 1.788 horas. Os excesos de xornada serán revisados con carácter trimestral e regularizado semestralmente, o exceso resultante ao 31 de decembro de cada ano será regularizado, como máximo, ata o último día do mes de febreiro do ano seguinte. Establecerase un día ao ano de permiso retribuído, a gozar de común acordo. Nas xornadas continuadas de cinco horas ou superiores de duración, a persoa traballadora gozará de 15 minutos de descanso, e para xornadas continuadas de seis horas ou superiores, o descanso será de 20 minutos durante a mesma, en ambos os casos, a conta da devandita xornada. Sen prexuízo do anterior, os días 25 de decembro, 1 de xaneiro e 6 de xaneiro, as persoas traballadoras non estarán obrigados a prestar servizos nos devanditos días. 16.2 Calendario. A planificación dos calendarios laborais, horarios, descansos, vacacións, etc. será de aplicación polo Acordo alcanzado en materia de Xornada, entre a Representación das persoas traballadoras e a Empresa. As xornadas diarias non poderán ser inferiores a catro horas nin superiores a nove horas, excepción feita do caso de persoas traballadoras ás que por razón da súa discapacidade se recomende a realización de xornadas diarias inferiores ás catro horas. 16.3 Descanso semanal e diario. Todas as persoas traballadoras terán dereito a dous días de descanso consecutivos á semana que, poderá gozarse acumulado ata en períodos de catorce días, se así se acordase entre os representantes das persoas traballadoras e a empresa. Cando o descanso semanal de calquera persoa traballadora coincida con algunha festividade ou véspera do seu goce, este terá lugar ao día seguinte hábil ou conforme se acorde entre empresa e persoa traballadora. Entre a finalización da xornada de traballo diaria e o inicio da seguinte deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. Establécense polo menos dous días de traballo efectivo entre o segundo día de libranza dunha semana e o primeiro día de libranza da semana seguinte Todas as persoas traballadoras que en virtude do establecido no acordo horario de data 4 de decembro de 2015, asinado pola Representación Legal e a empresa, teñan dereito ao goce dun número específico de fins de semana contemplado no referido acordo, terán dereito a dous fins de semana extras ao ano que poderán gozar en (sábado e domingo completo), distribuídos en cada un dos semestres do ano. 16.4 Descanso por festivos traballados. Se a persoa traballadora traballa algún dos 14 festivos aboables e non recuperables, cada día festivo será compensado cun día de descanso específico. Os descansos polos festivos efectivamente traballados estarán recollidos e planificados dentro do calendario trimestral de cada persoa traballadora. A persoa traballadora poderá solicitar por escrito con polo menos 15 días de antelación á data prevista de entrega dos horarios trimestrais, a solicitude do día de recuperación do festivo. A empresa poderá, denegar dita solicitude por escrito, a condición de que a motivación da devandita denegación, sexa xustificada por días especiais de venda, campaña específica ou motivos organizativos. Estes días de descanso poderán acumularse de acordo coa empresa segundo acordo alcanzado coa representación legal das persoas traballadoras. 16.5 Inventario, e reunións de empresa. A realización dos inventarios e reunións de empresa estarán programados no calendario laboral dentro da xornada das persoas traballadoras, aínda que poderán realizarse fóra da xornada ordinaria, nese caso non terán carácter obrigatorio, e en caso de asistencia voluntaria por parte da persoa traballadora, a empresa compensará con tempo libre o tempo destinado á devandita reunión, nas datas que de mutuo acordo se establezan entre ambas as partes.
Táboa salarial																
Grupo profesional	Salario anual															
Mando.	24.300															
Técnico.	18.993															
Profesional.	17.308															
Persoal base.	16.150															

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
COMPañÍA AUXILIAR AL CARGO EXPRES, SA Código 90103632012020	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOE nº 259, 30/10/2023) Artigo 4. Ámbito temporal. Entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", alcanzando a súa vixencia ata o día 31 de decembro de 2025. Os seus efectos económicos retrotraeranse ao día 1 de xaneiro de 2023. Os atrasos que puidesen devindicarse pola aplicación económica retroactiva aboaranse na nómina do mes seguinte ao da súa publicación no BOE. Artigo 5. Denuncia e revisión.d O presente Convenio entenderase prorrogado de ano en ano, sempre que non se denuncie a súa vixencia por calquera das partes asinantes mediante escrito dirixido á outra parte e ao Organismo competente, dentro dos tres meses anteriores á data do seu vencemento inicial ou ao de calquera das súas prórrogas. No prazo dun mes, desde o momento en que se notificou a denuncia do Convenio Colectivo, procederase á constitución da Comisión Negociadora do Convenio, que deberá fixar a data de inicio das negociacións no prazo máximo de quince días desde a data de constitución da Comisión. Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acordara un novo convenio, as partes deberán someterse á mediación do VI Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais.	Artigo 15. Revisión salarial. As condicións salariais reflectidas nas táboas anexas son as que rexerán desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2023, para a xornada normal de traballo. Estas táboas teñen carácter definitivo, non sendo obxecto de revisión por IPC con carácter retroactivo. Finalizado o 2023, se o IPC interanual establecido polo Instituto Nacional de Estatística ao 31 de decembro de 2023 resultase superior ao 5%, engadirase á porcentaxe inicial pactada para 2024 (establecido no seguinte parágrafo) un incremento adicional máximo do 1%, con efectos do 1 de xaneiro de 2024. Con todo, no caso de que o EBITDA da empresa correspondente a 2023 resultase superior a 8 millóns de euros (orçamento aprobado para 2023), non se aplicará o límite máximo do 1%, engadíndose por tanto ás táboas de 2024 a diferenza total entre IPC interanual ao 31 de decembro de 2023 e o 5%. Para o ano 2024 páctase un incremento do 3% en todos os conceptos das táboas salariais do 2023, aplicable desde o 1 de xaneiro de 2024, ademais da porcentaxe de revisión por IPC establecido no parágrafo anterior, no seu caso. O resultado destes cálculos terá carácter definitivo, non sendo obxecto de revisión por IPC con carácter retroactivo. Finalizado o 2024, se o IPC interanual establecido polo Instituto Nacional de Estatística ao 31 de decembro de 2024 resultase superior ao 3%, engadirase á porcentaxe inicial pactada para 2025 (establecido no seguinte parágrafo) un incremento adicional máximo do 1%, con efectos do 1 de xaneiro de 2025. Con todo, no caso de que o EBITDA da empresa correspondente a 2024 resultase superior a 8.8 millóns de euros, non se aplicará o límite máximo do 1%, engadíndose por tanto ás táboas de 2025 a diferenza total entre IPC interanual ao 31 de decembro de 2024 e o 3%. Para o ano 2025 páctase un incremento do 3% en todos os conceptos das táboas salariais do 2024, aplicable desde o 1 de xaneiro de 2025, ademais da porcentaxe de revisión por IPC establecido no parágrafo anterior, no seu caso. O resultado destes cálculos terá carácter definitivo, non sendo obxecto de revisión por IPC con carácter retroactivo. Finalizado o 2025, se o IPC interanual establecido polo Instituto Nacional de Estatística ao 31 de decembro de 2025 resultase superior ao 3%, engadirase á porcentaxe que se acordase revisar para 2026 un incremento adicional máximo do 1%, con efectos do 1 de xaneiro de 2026. Con todo, no caso de que o EBITDA da empresa correspondente a 2026 resultase superior a 9.7 millóns de euros, non se aplicará o límite máximo do 1%, engadíndose por tanto ás táboas de 2026 a diferenza total entre IPC interanual ao 31 de decembro de 2025 e o 3%. Os importes de cada táboa ou os que resulten de aplicación polos incrementos mencionados aplicaranse con efectos desde o 1 de xaneiro ata o 31 de decembro do exercicio ao que corresponden e elaboraranse pola Comisión Paritaria deste convenio unha vez certificado tanto o IPC interanual como o EBITDA da empresa. Os conceptos suxeitos aos mencionados incrementos son todos os incluídos nas táboas salariais anexas. Aqueles conceptos retributivos que se abonen por calquera outro motivo non serán obxecto de revisión ao longo da vixencia do convenio, con excepción dos que se calculan tomando como base algún dos conceptos das táboas. No Artigo 16. Retribucións. indica: Diferencia convenio sectorial: No presente convenio colectivo dase cumprimento ao establecido na Disposición Transitoria Sexta do RD 32/2021, do 28 de decembro, en materia de adaptación do convenio de empresa ao disposto no artigo 84 da Lei do Estatuto dos Traballadores, polo que a súa estrutura salarial e incrementos adaptan o mesmo aos convenios sectoriais. Ao obxecto de dar cumprimento ao establecido, no caso de que un/ha traballador/a reciba unha retribución en cómputo anual e global, incluíndo a totalidade das súas percepcións salariais, inferior á que resultase da aplicación do convenio sectorial de aplicación en función do seu sector de actividade e provincia, percibirá un complemento denominado «diferencia convenio sectorial», que faga que o seu salario se axuste á retribución do convenio sectorial.	Artigo 19. Xornada laboral. Para os anos de vixencia do presente Convenio, a xornada ordinaria, para todo o persoal incluído no ámbito de aplicación deste convenio, será de 1.768 horas anuais de traballo efectivo, non computándose respecto diso as interrupcións durante a xornada que non se consideren tempo efectivo de traballo. En calquera caso, non terá a consideración de tempo efectivo o dedicado á comida. Esta xornada realizarase como máximo en douscentos vinte e un días en cómputo anual. Todas as persoas traballadoras contratados a xornada completa gozarán de 20 minutos diarios para o tempo do bocadillo. O devandito tempo ten a consideración, para todos os efectos, de traballo efectivo. Os contratados a tempo parcial gozarán do descanso de bocadillo proporcional á súa xornada, podendo ampliar o devandito tempo ata un máximo de 20 minutos, non tendo esa diferenza consideración de traballo efectivo. Para cumprir coa xornada en cómputo anual e dependendo da distribución dos festivos e laborables cada ano, poderá resultar que as persoas remunerados ou "de convenio". Establécese que o mínimo de días de libre disposición a gozar nun ano será de catro, ou a parte proporcional ao tempo traballado en caso de duración da relación laboral inferior ao ano. Os días de libre disposición son de libre elección para a persoa traballadora, quen deberá comunicalo con polo menos setenta e dúas horas de preaviso. Con todo, a empresa poderá denegar o seu goce en días concretos, alegando e xustificando causas organizativas, tales como a concorrencia de días de convenio, vacacións ou baixas nun mesmo departamento, ou ben puntas de produción. Igualmente, a empresa concederá que os días de convenio establecidos anualmente, poidan ser gozados ou ben por días enteiros, ou ben por bloques de catro horas, previa notificación con corenta e oito horas de antelación por parte da persoa traballadora á empresa. Polo carácter excepcional do servizo prestado na empresa, que inclúe mercadoría perecedeira e urxente, poderanse programar xornadas de traballo os domingos e festivos. Estes casos, que deberán reducirse á cobertura mínima imprescindible, serán cubertos de forma rotativa polo persoal dos departamentos afectados, retribuíndose de maneira especial. Xornada irregular: Enténdese por distribución irregular da xornada aquela que sexa programada por encima ou por baixo da xornada ordinaria. Acórdase que como máximo o 10% da xornada de traballo anual poderá distribuírse de forma irregular ao longo do ano para prolongar ou reducir a xornada ordinaria de traballo. Como norma xeral, a distribución irregular programarase coincidindo coa publicación dos horarios, salvo naqueles casos en que non sexa posible por circunstancias organizativas ou produtivas sobrevidas nos que mediará un preaviso mínimo de cinco días. Respetarase o descanso entre xornadas que dispoña a lexislación vixente. Respecto das persoas traballadoras a tempo completo, o número mínimo de horas de presenza cando sexan chamadas a traballar en virtude do uso desta facultade empresarial de distribuír irregularmente a xornada será de catro diarias, e o máximo será de dez horas diarias. Non sendo posible acudir a esta figura afectando a días que estean programados como de descanso por vacacións, por días libres, ou días de recuperación. En relación coas persoas traballadoras a tempo parcial, o número mínimo de horas de presenza, cando sexan chamadas a traballar en virtude do uso desta facultade empresarial de distribuír irregularmente a xornada, non será inferior a tres horas da súa xornada diaria, e o máximo será de oito horas diarias. Non sendo posible acudir a esta figura afectando a días que estean programados como de descanso por vacacións, por días libres ou por recuperacións concedidas. En canto á compensación das horas traballadas en caso de prolongarse a xornada ordinaria será posible a acumulación en días completos. Como norma xeral a compensación debe realizarse dentro dos seis meses seguintes á realización das horas. Non se aplicará a distribución irregular da xornada ás persoas traballadoras con redución de xornada que se acordara por circunstancias persoais da persoa traballadora. Concretamente por garda legal ou coidado directo dun familiar; lactación ou parto prematuro ou nacemento de fillo que deba permanecer hospitalizados tras o parto; máis aqueloutras que puidesen derivar de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.

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

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																				
DECATHLON ESPAÑA, SA Código 90011522011998	Revisión Salarial	CONVENIO 31/03/2021 - 31/12/2023 (BOE nº 209, 01/09/2021) Acordos de modificación e revisión salarial 2022 no BOE nº 107, 05/05/2022 Acordo de modificación do Convenio (contrato indefinido fixo-descontinuo) no BOE nº 162, 07/07/2022 Acordo de modificación e revisión salarial 2023 no BOE nº 85, 10/04/2023 Artigo 3. Ámbito temporal. O presente Convenio entrará en vigor o día da súa firma e estenderá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2023. Artigo 4. Denuncia e prorroga. A denuncia e promoción do presente Convenio realizarase de acordo co establecido no artigo 86 do Estatuto dos Traballadores. O prazo de preaviso será de dous meses anteriores á finalización do Convenio ou, no seu caso, de calquera das súas prórrogas. De non ser denunciado, considerarase automaticamente prorrogado polo período dun ano. As condicións pactadas no presente convenio subsistirán en todo caso ata a súa nova revisión.	Incremento salarial 2023 calculado: 3,50% Na acta de acordo de modificación e revisión salarial 2023 indica: Artigo 30. Salario base. Os traballadores/as afectados polo presente Convenio teñen dereito, pola xornada ordinaria de traballo, a un salario base anual de acordo cos niveis retributivos en función da clasificación de grupos profesionais. A dita táboa compensa, tanto para as xornadas completas como para as xornadas a tempo parcial, a posibilidade de realizar xornada flexible, previa aceptación no seu caso do traballador/a. Para o ano 2021, e desde a firma do Convenio, os salarios base experimentarán un incremento do 1% sobre a táboa do ano 2020 que previamente se incrementará nun 0,8% sen dar lugar a atrasos, de modo e maneira que para o ano 2021 as táboas salariais son as que se establecen no Anexo I con efectos desde a firma deste Convenio. Para o ano 2022 o incremento será do 2,5%, con efecto do 1 de xaneiro do devandito ano. Para o ano 2023 a táboa salarial será a seguinte: Táboa Salarial 2023. <table><tr><th>Salarios 2023</th><th>Salario base anual (con inclusión de pagas extra)- Euros</th><th>Salario base mensual (con inclusión de pagas extra)- Euros</th><th>Prezo hora tempo parcial (con inclusión de pagas extra)- Euros</th></tr><tr><td>Grupo 3.</td><td>20.349,71</td><td>1.695,81</td><td>10,52</td></tr><tr><td>Grupo 4.</td><td>16.841,85 *</td><td>1.403,49 *</td><td>8,71 *</td></tr><tr><td>Grupo 5 Subgrupo 1.</td><td>19.833,09</td><td>1.652,76</td><td>10,25</td></tr><tr><td>Grupo 5 Subgrupo 2.</td><td>16.413,66 *</td><td>1.367,80 *</td><td>8,49 *</td></tr></table> * (Inclúe plus/compensación pola posibilidade de realización xornada flexible tanto para as xornadas completas como para as xornadas a tempo parcial a que se refire o artigo 30, parágrafo segundo, do Convenio). Ao prezo hora ao que se fai referencia nesta táboa, detraéuselle 31/365 partes, como provisión necesaria do período de vacacións. O devandito prezo hora inclúe a retribución dos 14 días festivos anuais estipulados polo estatuto dos traballadores. Por iso, os/as empregados/as a tempo parcial deberán efectuar a totalidade da súa base horaria sen detraer da mesma o rateo en horas correspondentes a eses festivos. Adicionalmente, tras o peche de cada un destes catro exercicios (2020, 2021, 2022 e 2023), establécese para os traballadores/as que estiveran traballando na empresa todo o ano, o pago dunha cantidade, por unha soa vez e non consolidable en táboas, en concepto de bonus en función do cumprimento dunha porcentaxe de incremento da cifra de vendas global dese ano da empresa sobre as do ano anterior, segundo a súa conta de perdas e ganancias. O devandito bonus xerarase aplicando a seguinte escala, non acumulativa, sobre o salario base bruto anual sen prima: - 2,5% incremento cifra de vendas = Bonus 0,15% salario base bruto anual. - 3% incremento cifra de vendas = Bonus 0,3% salario base bruto anual. - 3,5% incremento cifra de vendas = Bonus 0,45% salario base bruto anual. - 4% incremento cifra de vendas = Bonus 0,6% salario base bruto anual. - 4,5% incremento cifra de vendas = Bonus 0,75% salario base bruto anual. - 5% ou máis porcentaxe de incremento de cifra de vendas = Bonus 0,9% salario base bruto anual. Se o incremento porcentual sobre as vendas do exercicio anterior non alcanzase un mínimo do 2,5%, non se tería ningún dereito por este concepto, non xerándose bonus.	Salarios 2023	Salario base anual (con inclusión de pagas extra)- Euros	Salario base mensual (con inclusión de pagas extra)- Euros	Prezo hora tempo parcial (con inclusión de pagas extra)- Euros	Grupo 3.	20.349,71	1.695,81	10,52	Grupo 4.	16.841,85 *	1.403,49 *	8,71 *	Grupo 5 Subgrupo 1.	19.833,09	1.652,76	10,25	Grupo 5 Subgrupo 2.	16.413,66 *	1.367,80 *	8,49 *	Artigo 19. Xornada ordinaria. A xornada máxima anual para os anos de duración do Convenio, isto é 2021, 2022 e 2023 establécese en 1.770 horas de traballo efectivo. Artigo 20. Descansos en xornada. Nas xornadas continuadas de 8 ou máis horas de duración, haberá un descanso de 25 minutos que se considerará tempo de traballo efectivo, sendo de 15 minutos nas xornadas de 5 horas continuadas, os cales nunca serán tomados nin na primeira nin na última hora de traballo. Así mesmo, o descanso non será xustificante de entrada tardía ao posto de traballo nin saída anticipada. Os/as traballadores/as que participen en mudanzas, inventarios ou balances en momentos de non apertura ao público, terán dereito a media hora de descanso para comida, a cal será a cargo da empresa. O devandito descanso absorberá outros posibles descansos, sendo considerado tempo de traballo efectivo. Artigo 21. Distribución da xornada. A xornada enténdese con carácter xeral de luns a domingo, incluíndo aqueles domingos e festivos habilitados como de apertura por cada Comunidade Autónoma. Con todo, aqueles/as traballadores/as contratados con anterioridade á firma do III Convenio Colectivo, non terán obrigación, salvo pacto distinto, de traballar eses días, mantendo o devandito dereito "ad personam". En caso de existir planificación horaria no mesmo día durante a mañá e a tarde, efectuarase de maneira que non exista un lapso temporal de máis de tres horas entre a saída da mañá e a entrada da tarde, salvo acordo do traballador/a. En atención á especial actividade da empresa e ás necesidades derivadas das cargas de traballo e en aras dunha maior racionalización dos plannings de traballo, establécese unha distribución irregular da xornada de traballo. As traballadoras embarazadas e os/as traballadores/as con fillos menores de oito anos poderán deixala sen efecto cando a viñesen realizando. A dita xornada irregular, de existir acordo co/a traballador/a, poderá superar ocasionalmente a xornada de 9 horas diarias, respectando a xornada máxima establecida no artigo 19 anterior así como os descansos establecidos legalmente, sobre a base dos seguintes criterios: 1. A empresa comunicará a cada traballador/a o seu planning horario trimestral (xaneiro-marzo, abril-xuño, xullo-setembro, outubro-décembro) cunha antelación de 7 días ao comezo do trimestre natural. Dita previsión trimestral poderá ser modificada por circunstancias imprevistas, sempre que medie acordo entre empresa e traballador/a. 2. A xornada irregular non poderá dar lugar a un incremento superior ao 40% da base semanal, co límite de 45 horas semanais, salvo acordo entre a empresa e o/a traballador/a. 3. Os excesos de xornada, sobre a base en módulo trimestral, entendendo por tal o número de horas anuais ou semanais en cómputo anual dividido entre catro, serán compensados preferiblemente dentro do trimestre, antes ou despois da súa realización, de maneira que á finalización do trimestre non se supere esa base en módulo medio semanal en cómputo trimestral. De non poderse efectuar esa compensación dentro do mesmo trimestre, a mesma efectuarase no seguinte trimestre. 4. De producirse excesos no tempo de traballo efectivo en cómputo anual, computado do 1 de xaneiro ao 31 de decembro, compensaranse a razón dunha hora de descanso por cada hora de exceso da xornada anual efectiva, a gozar de mutuo acordo dentro dos catro meses seguintes á finalización do cómputo, procurando igualmente ambas as partes que as ditas horas de descanso non coincidan con períodos punta de produción. Artigo 22. Descanso semanal. Os/as traballadores/as terán dereito a un descanso de dous días á semana, sendo preferiblemente un deles en domingo. Todos os/as empregados/as gozarán dun mínimo de descanso semanal que comprenda catro fins de semana completos (sábado e domingo) por ano, organizado a quendas, fóra do período vacacional. Artigo 23. Traballo en domingo e festivos. Todos os/as traballadores/as terán dereito a non traballar máis do 60% os domingos e festivos, cun máximo de 18 domingos e festivos traballados, salvo adscripción voluntaria do traballador/a. Cada hora traballada en domingos ou festivos, sen prexuízo do descanso compensatorio dos festivos, será retribuída cunha recarga do 50% do salario bruto anual dividido pola xornada anual. Os/as traballadores/as que non teñan obrigación de traballar en domingos e festivos para os que, por tanto, o traballo non devanditos días resulte voluntario, terán dereito a percibir, adicionalmente á recarga sinalada no parágrafo anterior, un complemento por traballo voluntario en domingos e festivos equivalente a unha recarga do 50% do salario bruto anual dividido pola xornada anual por hora traballada nos devanditos días. A efectos de retribución, considerarase domingo ou festivo desde as 22'00 horas do día previo ata as 6'00 horas do día posterior ao mesmo. Artigo 25. Traballo nocturno. Terán consideración de horas nocturnas as realizadas entre as 22'00 e as 6'00 horas. O persoal cuxa xornada laboral coincida total ou parcialmente co horario nocturno establecido neste artigo, percibirá unha compensación adicional equivalente ao 25% do valor dunha hora ordinaria de traballo por cada hora da súa xornada laboral que coincida co devandito horario nocturno ou parte proporcional. Exceptúase do anterior a aqueles/as traballadores/as cuxo salario fose pactado atendendo a que o traballo sexa nocturno pola súa propia natureza. Igualmente, terán dereito á compensación adicional recollida no artigo 22 anterior, os/as traballadores/as que desenvolvan a súa xornada en máis de media hora en horario nocturno de día considerado como festivo. En caso de desenvolvemento da actividade, nun horario no que concorran dous ou máis circunstancias con distinta consideración económica (festivo, nocturno etc.), a empresa estará obrigada a compensar adicionalmente a mesma sobre a base do concepto máis caro dos que concorren.
Salarios 2023	Salario base anual (con inclusión de pagas extra)- Euros	Salario base mensual (con inclusión de pagas extra)- Euros	Prezo hora tempo parcial (con inclusión de pagas extra)- Euros																					
Grupo 3.	20.349,71	1.695,81	10,52																					
Grupo 4.	16.841,85 *	1.403,49 *	8,71 *																					
Grupo 5 Subgrupo 1.	19.833,09	1.652,76	10,25																					
Grupo 5 Subgrupo 2.	16.413,66 *	1.367,80 *	8,49 *																					

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																																																																																																																																																																																																																																																												
Distribuidora Internacional de Alimentación, SA (DIA, SA) y DIA Retail España, SAU (DIA Retail, SAU) Código 90017963012010	Convenio colectivo	CONVENIO 01/12/2022 - 31/12/2024 (BOE nº 77, 31/03/2023)	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística: 6,64% Artigo 43. Salario base de grupo. O salario base de grupo para o ano 2023, que remunera a xornada anual de traballo efectivo establecida no presente convenio, será incrementado en 5%, respecto de cada un dos grupos profesionais nos módulos B a G. Con todo, no caso do salario base grupo correspondente ao Módulo A non se aplicará a porcentaxe de incremento sinalado, senón que o devandito salario base grupo quedará fixado para 2023 na contía total anual reflectida na táboa deste artigo de salarios bases grupo. Entendéndose en ambos os casos que cada un dos devanditos módulos foi fixado atendendo ás condicións aplicables con anterioridade ao oito de xuño do 2006 e nas diferentes áreas xeográficas comprendidas polas mesmas e demais características socioeconómicas e profesionais das respectivas zonas. Específicamente, os módulos salariais sinalados serán de aplicación ás seguintes zonas: <table><tr><td>Módulo A</td><td>Módulo B</td><td>Módulo C</td><td>Módulo D</td><td>Módulo E</td><td>Módulo F</td><td>Módulo G</td></tr><tr><td>Alicante.</td><td>Álava.</td><td>Almería.</td><td>Albacete.</td><td>Ceuta.</td><td>Vizcaya.</td><td>Guipúzcoa.</td></tr><tr><td>Asturias.</td><td>Badajoz.</td><td>Baleares.</td><td></td><td>Córdoba.</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Ávila.</td><td>Burgos.</td><td>Barcelona.</td><td></td><td>Navarra.</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Cáceres.</td><td>Cádiz.</td><td>Ciudad real.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Cantabria.</td><td>Huelva.</td><td>Granada.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Castellón.</td><td>A Coruña.</td><td>Guadalajara.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Cuenca.</td><td>La Rioja.</td><td>Pontevedra.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Girona.</td><td>Zamora.</td><td>Salamanca.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Huesca.</td><td></td><td>Toledo.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Jaén.</td><td></td><td>Valladolid.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>León.</td><td></td><td>Zaragoza.</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Lleida.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Lugo.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Madrid.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Málaga.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Melilla.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Murcia.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Ourense.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Palencia.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Segovia.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Sevilla.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Soria.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Tarragona.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Teruel.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Valencia.</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> Como consecuencia do anterior, os salarios base grupos establecidos para 2023 serán os seguintes: <table><tr><td>Grupo</td><td>Módulo A</td><td>Módulo B</td><td>Módulo C</td><td>Módulo D</td><td>Módulo E</td><td>Módulo F</td><td>Módulo G</td></tr><tr><td>Mandos.</td><td>18.153,53</td><td>18.770,85</td><td>19.401,26</td><td>20.507,14</td><td>21.137,55</td><td>22.359,98</td><td>22.758,61</td></tr><tr><td>Técnicos.</td><td>17.125,97</td><td>17.708,65</td><td>18.303,31</td><td>19.345,65</td><td>19.940,32</td><td>21.093,85</td><td>21.469,98</td></tr><tr><td>Especialistas.</td><td>16.156,57</td><td>16.706,08</td><td>17.267,66</td><td>18.250,35</td><td>18.811,92</td><td>19.899,25</td><td>20.254,19</td></tr><tr><td>Profesionais.</td><td>15.242,00</td><td>15.760,47</td><td>16.290,23</td><td>17.217,29</td><td>17.747,08</td><td>18.772,18</td><td>19.107,23</td></tr></table> Á marxe do réxime retributivo previsto neste capítulo, a empresa ten establecidos diferentes sistemas de incentivos para o persoal de almacén que non se ven afectados por este convenio e que se rexerán conforme á súa normativa. Ao persoal con posto de operario/a de almacén, incluído no grupo IV, e dadas as peculiaridades produtivas e organizativas de cada unha das plataformas en función da súa localización territorial, para o indicado posto os salarios base grupos para o 2023 quedan fixados nas seguintes cantidades. <table><tr><td>Almacén</td><td>SBG</td></tr><tr><td>Asturias (xd).</td><td>15.242,00</td></tr><tr><td>Dos Hermanas.</td><td>15.242,00</td></tr><tr><td>Getafe.</td><td>15.242,00</td></tr><tr><td>Jaén.</td><td>15.242,00</td></tr><tr><td>Manises (xd).</td><td>15.242,00</td></tr><tr><td>Orihuela.</td><td>15.242,00</td></tr><tr><td>Antequera.</td><td>15.242,00</td></tr><tr><td>Mérida.</td><td>15.760,47</td></tr><tr><td>Miranda.</td><td>15.760,47</td></tr><tr><td>Santiago.</td><td>15.760,47</td></tr><tr><td>Illescas.</td><td>16.290,23</td></tr><tr><td>Sabadell.</td><td>16.290,23</td></tr><tr><td>Villanubla.</td><td>15.242,00</td></tr><tr><td>Zaragoza.</td><td>15.242,00</td></tr></table>	Módulo A	Módulo B	Módulo C	Módulo D	Módulo E	Módulo F	Módulo G	Alicante.	Álava.	Almería.	Albacete.	Ceuta.	Vizcaya.	Guipúzcoa.	Asturias.	Badajoz.	Baleares.		Córdoba.			Ávila.	Burgos.	Barcelona.		Navarra.			Cáceres.	Cádiz.	Ciudad real.					Cantabria.	Huelva.	Granada.					Castellón.	A Coruña.	Guadalajara.					Cuenca.	La Rioja.	Pontevedra.					Girona.	Zamora.	Salamanca.					Huesca.		Toledo.					Jaén.		Valladolid.					León.		Zaragoza.					Lleida.							Lugo.							Madrid.							Málaga.							Melilla.							Murcia.							Ourense.							Palencia.							Segovia.							Sevilla.							Soria.							Tarragona.							Teruel.							Valencia.							Grupo	Módulo A	Módulo B	Módulo C	Módulo D	Módulo E	Módulo F	Módulo G	Mandos.	18.153,53	18.770,85	19.401,26	20.507,14	21.137,55	22.359,98	22.758,61	Técnicos.	17.125,97	17.708,65	18.303,31	19.345,65	19.940,32	21.093,85	21.469,98	Especialistas.	16.156,57	16.706,08	17.267,66	18.250,35	18.811,92	19.899,25	20.254,19	Profesionais.	15.242,00	15.760,47	16.290,23	17.217,29	17.747,08	18.772,18	19.107,23	Almacén	SBG	Asturias (xd).	15.242,00	Dos Hermanas.	15.242,00	Getafe.	15.242,00	Jaén.	15.242,00	Manises (xd).	15.242,00	Orihuela.	15.242,00	Antequera.	15.242,00	Mérida.	15.760,47	Miranda.	15.760,47	Santiago.	15.760,47	Illescas.	16.290,23	Sabadell.	16.290,23	Villanubla.	15.242,00	Zaragoza.	15.242,00	Artigo 24. Tempo de traballo. A) Xornada. A xornada máxima anual de traballo efectivo desde a entrada en vigor deste convenio e durante a súa vixencia será de 1.784 horas de traballo efectivo ao ano. A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual, sen prexuízo da facultade de distribución irregular da xornada recoñecida legalmente á Empresa. A distribución da xornada deberá respectar, en todo caso, os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos legal e regulamentariamente; a xornada mínima diaria será de 4 horas ordinarias de traballo efectivo para traballadores/as a tempo completo e a máxima será de nove horas ordinarias de traballo efectivo para o conxunto dos traballadores/as, aínda que esta xornada máxima poderá ser aumentada como consecuencia da distribución irregular da xornada ata as dez horas de xornada ordinaria, se ben esa prolongación entre a novena e a décima hora por xornada irregular só poderá aplicarse un día á semana como máximo. En todo caso respectarase o descanso de doce horas entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte. A xornada máxima, para aqueles traballadores/as que tivesen con anterioridade ao oito de xuño de 2006, unha xornada de traballo efectivo anual inferior, será a que veñan gozando, e manterana a título persoal. En ningún caso, para beneficiarse da xornada máxima prevista no parágrafo primeiro, poderá contabilizarse calquera período que non corresponda a prestación efectiva de traballo, salvo o disposto expresamente nos artigos 58 e 59 do presente convenio colectivo, para o tempo de formación en materia de prevención de riscos laborais e a vixilancia da saúde. As retribucións fixadas neste convenio colectivo por unidade de tempo están fixadas en razón á xornada máxima anual. B) Descanso semanal. O goce de descanso semanal poderá establecerse en calquera día da semana de forma fixa ou rotativa, en función do calendario de distribución individual de xornada. O descanso do medio día semanal poderá separarse do día completo para o seu goce noutro día da semana. Por razóns organizativas, o descanso do medio día dunha semana poderase acumular co descanso do medio día da seguinte semana. Se o descanso semanal víñese gozándose de maneira distinta á explicitada nos parágrafos anteriores, manterase nos mesmos termos, salvo acordo individual en contrario. Artigo 25. Calendario laboral. Durante os dous primeiros meses do ano natural e prioritariamente no mes de xaneiro a empresa elaborará, con participación da RLPT, o calendario laboral xeral. No calendario deben constar os días libres de descanso semanal, os catorce festivos anuais e o período de vacacións. Unha copia do devandito calendario entregárase á RLPT para a súa colocación no taboleiro de anuncios. Artigo 26. Horario de traballo. Cadros horarios. I. Os cadros horarios da xornada regular comunicaranse individualmente a cada traballador/a mediante colocación no taboleiro ou plataforma correspondente e cunha antelación mínima de tres semanas, de maneira que as persoas traballadoras poidan acceder en todo momento ao seu horario da semana en curso, máis as tres semanas seguintes; podendo coñecer e controlar así a xornada regular a realizar. A verificación e control da execución da xornada anual pactada efectuarase, con carácter individual, no primeiro trimestre do ano seguinte. Nos horarios especificárase, o nome do traballador/a, o horario diario, a distribución semanal da xornada e os tempos de descanso. As horas realizadas fóra desta planificación, que deberán ser obxecto de rexistro, que se compensen con descanso, serano con tempo equivalente e disfrute todo o máis tardar dentro dos catro meses seguintes, e concentrándose no posible en días completos, salvo pacto en contrario. II. No caso de que o tempo de traballo diario sexa igual ou inferior a catro horas a xornada diaria de traballo deberá prestarse de maneira continuada. En todo caso, quedan a salvo do anterior as facultades de distribución irregular da xornada recoñecidas ás empresas. Artigo 27. Inventarios. A empresa, para os efectos de ter un control e seguimento adecuado da perda descoñecida, dispoñerá a realización de inventarios xerais e de seccións quedando facultada para variar o horario de traballo e prolongar a xornada o tempo suficiente. A realización dos inventarios xerais efectuarase polo equipo de inventaristas apoiados polo 50% como máximo do persoal da tenda. Compensárase á persoa traballadora a razón de 23 euros por inventario realizado fóra da xornada planificada. O devandito importe ten como referencia unha duración de dúas horas, por considerar, que é o tempo medio que conleva a execución dun inventario. Se o inventario xeral se realizara en horario nocturno, a contía de inventario correspondente ao espazo de tempo que afecte a horario nocturno estará gravada polo complemento de nocturnidade. Os inventarios de seccións son os propios a realizar mensualmente nas Seccións de Perecedoiros e os mesmos considéranse tarefa innata da súa actividade. Se se realizan fóra da xornada ordinaria, compensárase á persoa traballadora a razón de 11,25 euros/hora de inventario en horario diúrno e a razón de 14,06 euros/hora se se realiza en horario nocturno. A primeira hora aboarase completa e o tempo seguinte por fraccións de quince minutos.
		Módulo A	Módulo B	Módulo C	Módulo D	Módulo E	Módulo F	Módulo G																																																																																																																																																																																																																																																								
Alicante.	Álava.	Almería.	Albacete.	Ceuta.	Vizcaya.	Guipúzcoa.																																																																																																																																																																																																																																																										
Asturias.	Badajoz.	Baleares.		Córdoba.																																																																																																																																																																																																																																																												
Ávila.	Burgos.	Barcelona.		Navarra.																																																																																																																																																																																																																																																												
Cáceres.	Cádiz.	Ciudad real.																																																																																																																																																																																																																																																														
Cantabria.	Huelva.	Granada.																																																																																																																																																																																																																																																														
Castellón.	A Coruña.	Guadalajara.																																																																																																																																																																																																																																																														
Cuenca.	La Rioja.	Pontevedra.																																																																																																																																																																																																																																																														
Girona.	Zamora.	Salamanca.																																																																																																																																																																																																																																																														
Huesca.		Toledo.																																																																																																																																																																																																																																																														
Jaén.		Valladolid.																																																																																																																																																																																																																																																														
León.		Zaragoza.																																																																																																																																																																																																																																																														
Lleida.																																																																																																																																																																																																																																																																
Lugo.																																																																																																																																																																																																																																																																
Madrid.																																																																																																																																																																																																																																																																
Málaga.																																																																																																																																																																																																																																																																
Melilla.																																																																																																																																																																																																																																																																
Murcia.																																																																																																																																																																																																																																																																
Ourense.																																																																																																																																																																																																																																																																
Palencia.																																																																																																																																																																																																																																																																
Segovia.																																																																																																																																																																																																																																																																
Sevilla.																																																																																																																																																																																																																																																																
Soria.																																																																																																																																																																																																																																																																
Tarragona.																																																																																																																																																																																																																																																																
Teruel.																																																																																																																																																																																																																																																																
Valencia.																																																																																																																																																																																																																																																																
Grupo	Módulo A	Módulo B	Módulo C	Módulo D	Módulo E	Módulo F	Módulo G																																																																																																																																																																																																																																																									
Mandos.	18.153,53	18.770,85	19.401,26	20.507,14	21.137,55	22.359,98	22.758,61																																																																																																																																																																																																																																																									
Técnicos.	17.125,97	17.708,65	18.303,31	19.345,65	19.940,32	21.093,85	21.469,98																																																																																																																																																																																																																																																									
Especialistas.	16.156,57	16.706,08	17.267,66	18.250,35	18.811,92	19.899,25	20.254,19																																																																																																																																																																																																																																																									
Profesionais.	15.242,00	15.760,47	16.290,23	17.217,29	17.747,08	18.772,18	19.107,23																																																																																																																																																																																																																																																									
Almacén	SBG																																																																																																																																																																																																																																																															
Asturias (xd).	15.242,00																																																																																																																																																																																																																																																															
Dos Hermanas.	15.242,00																																																																																																																																																																																																																																																															
Getafe.	15.242,00																																																																																																																																																																																																																																																															
Jaén.	15.242,00																																																																																																																																																																																																																																																															
Manises (xd).	15.242,00																																																																																																																																																																																																																																																															
Orihuela.	15.242,00																																																																																																																																																																																																																																																															
Antequera.	15.242,00																																																																																																																																																																																																																																																															
Mérida.	15.760,47																																																																																																																																																																																																																																																															
Miranda.	15.760,47																																																																																																																																																																																																																																																															
Santiago.	15.760,47																																																																																																																																																																																																																																																															
Illescas.	16.290,23																																																																																																																																																																																																																																																															
Sabadell.	16.290,23																																																																																																																																																																																																																																																															
Villanubla.	15.242,00																																																																																																																																																																																																																																																															
Zaragoza.	15.242,00																																																																																																																																																																																																																																																															

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EASYJET HANDLING SPAIN, SUCURSAL EN ESPAÑA Código 90017842012010	Convenio colectivo	CONVENIO 06/07/2023 - 31/12/2025 (BOE nº 262, 02/11/2023). Nota: Efectos económicos desde 2019 Artigo 5. Ámbito temporal. As normas contidas no presente Convenio Colectivo entre Easyjet Handling Spain e o seu persoal empezarán a rexer a partir a partir do día da súa firma excepto para os conceptos ou materias que teñan sinalada expresamente outra data distinta. A vixencia do presente Convenio Colectivo entre Easyjet Handling Spain e o seu persoal será desde o devandito momento ata o día trinta e un de decembro de dous mil vinte e cinco (31.12.2025), salvo para os conceptos ou materias que teñan sinalado expresamente un ámbito temporal diferente no presente Convenio, e prorrogarase de ano en ano por acordo tácito das partes en caso de non mediar denuncia expresa dalgunha das partes dentro dos dous (2) meses anteriores á data da súa terminación. A fin de evitar baleiro normativo, denunciado o convenio, e ata que non se alcance acordo expreso, o presente Convenio manterase vixente na súa totalidade.	Disposición adicional cuarta. Actualización salarial. As táboas salariais do 2018 son as recollidas como Anexo I. Con efectos do 1 de xaneiro de 2019, actualizaranse os salarios aplicando o incremento do 3% sobre os conceptos da Táboa Salarial, así como sobre os conceptos salariais variables regulados no artigo 86 do presente convenio. Con efectos do 1 de xaneiro de 2020, unha vez aplicado o 3% correspondente ao ano 2019, actualizaranse os salarios aplicando o incremento do 3% sobre os conceptos da Táboa Salarial, así como sobre os conceptos salariais variables regulados no artigo 86 do presente convenio. Con efectos do 1 de xaneiro de 2021, unha vez aplicado o 3% correspondente ao ano 2020, actualizaranse os salarios aplicando o incremento do 5% sobre os conceptos da Táboa Salarial, así como sobre os conceptos salariais variables regulados no artigo 81 do presente convenio. Con efectos do 1 de xaneiro de 2022, unha vez aplicado o 5% correspondente ao ano 2021, actualizaranse os salarios aplicando o incremento do 4% sobre os conceptos da Táboa Salarial, así como sobre os conceptos salariais variables regulados no artigo 81 do presente convenio, así como os conceptos Ad personam contemplados na Disposición adicional primeira que regula as garantías dos traballadores/as subrogados. Con efectos do 1 de xaneiro de 2023, unha vez aplicado o 4% correspondente ao ano 2022, actualizaranse os salarios aplicando o incremento do 4,5% sobre os conceptos da Táboa Salarial, así como sobre os conceptos salariais variables regulados no artigo 81 do presente convenio, así como os conceptos Ad personam contemplados na Disposición adicional primeira que regula as garantías dos traballadores/as subrogados. Con efectos do 1 de xaneiro de 2024, unha vez aplicado o 4,5% correspondente ao ano 2023, actualizaranse os salarios aplicando o incremento do 3% sobre os conceptos da Táboa Salarial, así como sobre os conceptos salariais variables regulados no artigo 81 do presente convenio, así como sobre os conceptos Ad personam contemplados na Disposición adicional primeira que regula as garantías dos traballadores/as subrogados. Con efectos do 1 de xaneiro de 2025, unha vez aplicado o 3% correspondente ao ano 2024, actualizaranse os salarios aplicando o incremento do 3% sobre os conceptos da Táboa Salarial, así como sobre os conceptos salariais variables regulados no artigo 81 do presente convenio, así como os conceptos Ad personam contemplados na Disposición adicional primeira que regula as garantías dos traballadores/as subrogados. Unha vez coñecido o IPC de 2025, procederase a actualizar as táboas salariais, con efectos do 1 de xaneiro de 2026, o que se levará a cabo do seguinte modo: Finalizada a vixencia do convenio, os conceptos da Táboa Salarial, así como os conceptos salariais variables regulados no artigo 81 do presente convenio, así como os conceptos Ad personam contemplados na disposición adicional primeira que regula as garantías dos traballadores subrogados, actualizaranse, con efectos 1 de xaneiro de 2026, nun 1%. Así mesmo, no caso de que o IPC acumulado durante os anos de vixencia do presente convenio sexa superior ao 11% (porcentaxe que resulta da suma de porcentaxes de incremento pactados para cada un dos anos, sen contar o 1% a que se refire o parágrafo anterior), as táboas salariais actualizaranse, con efectos 1 de xaneiro de 2026 de acordo cos seguintes parámetros: - O incremento queda topado nun 20% do cal se restará o 11% que se foi incrementando cada un dos anos (sen contar o 1% a que se refire o parágrafo anterior). - En todo caso, para a suma dos IPC de cada un dos anos, tomarase como mínimo a porcentaxe acordada para cada un dos anos de vixencia. As táboas salariais do 2023 aplicaranse o mes da firma do presente Convenio a todas aquelas persoas traballadoras de alta na compañía, sen prexuízo dos atrasos devindicados no devandito ano que en todo caso serán con efectos do 1 de xaneiro. Os importes de atrasos xerados entre os anos 2019 e 2023 aboaranse antes do 20 de setembro.	Artigo 26. Xornada. Salvo que a xornada anual ordinaria do Convenio Colectivo Xeral do Sector de Servizos de Asistencia en Terra en Aeroportos estableza unha xornada inferior á que a continuación se detalla, a duración máxima da xornada ordinaria de traballo en cómputo anual será de 1.700 horas. A organización e programación diaria e semanal, quendas e horarios de traballo establecerase de acordo ás necesidades operativas e sempre respectando as disposicións legais. Artigo 27. Descanso para refrixerio. Con carácter xeral, gozarse de vinte (20) minutos de traballo efectivo para as xornadas continuadas de duración igual ou superior a seis (6) horas como tempo de refrixerio. Nas xornadas continuadas de oito (8) horas de traballo, que terminen despois das 15.30 horas ou das 22.30 horas, o persoal gozará dun descanso de corenta minutos. Estes descansos gozaranse atendendo ao bo funcionamento da operativa. Procurarase que o tempo de goce destes descansos sexa de maneira rotatoria. Artigo 28. Traballo a quendas. Considérase traballo a quendas toda forma de organización do traballo en equipo segundo a cal os traballadores ocupan sucesivamente os mesmos postos de traballo segundo un certo ritmo, continuo ou discontinuo, implicando para o/a traballador/traballadora a necesidade de prestar os seus servizos en horas diferentes nun período determinado de días ou de semanas. O traballo organizado nos diferentes centros de traballo, que a empresa teña ou poida ter no futuro, segundo un certo ritmo, deberá ter en conta o principio xeral de adaptación do traballo á persoa, especialmente para atenuar o traballo monótono e repetitivo en función do tipo de actividade e das esixencias en materia de seguridade e saúde dos/as traballadores/traballadoras. Ditas esixencias deberán ser tidas particularmente en conta á hora de determinar os períodos de descanso durante a xornada de traballo e traballando. A regulación recollida no presente Convenio Colectivo en materia de quendas de traballo, vén referida exclusivamente aos/as traballadores/traballadoras a tempo completo con contratos indefinidos, tendo, os/as traballadores/traballadoras a tempo parcial, a regulación definida nas disposicións legais de aplicación. Os/as traballadores/traballadoras eventuais con contratos de duración determinada por circunstancias da produción tampouco estarán sometidos a este réxime de quendas. Os/as traballadores/traballadoras con Contrato indefinido a xornada completa, gozarán de polo menos un (1) domingo libre cada catro (4) domingos. A rotación debe ser establecida de tal maneira que permita a asignación das persoas necesarias ás quendas en función das cargas de traballo que se produzan en cada período horario. A programación das quendas, entendendo por tal a designación do día de traballo que realizará cada traballador/traballadora, realizarase seguindo as seguintes normas: 1. Realizarase unha programación anual orientadora para facilitar a planificación de vacacións do traballador/traballadora, que estará dispoñible antes do día quince (15) de novembro de cada ano. 2. A programación mensual definitiva das quendas publicarse cunha antelación de catorce (14) días á súa entrada en vigor. Sobre a programación mensual definitiva das quendas xa publicada, a Empresa poderá realizar cambios, suxeitos ao seguinte réxime: 1. Máximo cinco (5) cambios dun (1) día nun cómputo de catro (4) semanas. 2. Os cambios non afectarán os descansos semanais, salvo naqueles supostos excepcionais que serán comunicados á representación dos/as traballadores/ traballadoras. 3. Os cambios de quenda que sexan modificados nunha (1) hora ou fracción, non se considerarán como tales cambios de quenda a efectos do exposto no apartado anterior, sempre que sexan comunicados ao traballador/traballadora con polo menos noventa e seis (96) horas ou catro (4) días de antelación. 4. Todos os cambios deberán ser preavisados fidedignamente ao traballador/traballadora polo menos dous (2) días anteriores ao cambio, salvo que por motivos excepcionais non puidese facerse. Con carácter xeral, enténdese como motivo excepcional toda aquela causa que provoque un cambio de quenda, e que non sexa coñecida pola empresa co tempo suficiente para efectuar o preaviso anteriormente citado. 5. A Empresa deberá dar información destes cambios ao comité de empresa do centro de traballo correspondente. Os cambios que se realizen, faranse de maneira que afecte de forma equitativa a todos os/as traballadores/traballadoras de cada Equipo. Se se establecese un horario nocturno, ningún traballador/traballadora poderá realizar máis de dúas (2) semanas consecutivas con ese horario, salvo adscrición voluntaria. Artigo 29. Xornada tipo. Considerarase xornada tipo, e por tanto non xornada irregular, aquela que se realice de acordo ás quendas onde a xornada semanal realizada non supere, por exceso ou por defecto, o 13% da xornada semanal contratada ao traballador/traballadora. O/o traballador/para deberá coñecer cun preaviso mínimo de cinco (5) días, o día e a hora da prestación de traballo. A compensación das diferenzas en horas, por exceso ou por defecto, entre a xornada semanal realizada e a duración máxima da xornada semanal pactada en contrato, deberán quedar compensadas no prazo de seis (6) semanas desde que se produzan. A xornada tipo poderá coexistir con calquera outro tipo de xornada (quendas, fraccionada etc.), que se realice nos distintos aeroportos, unidades, departamentos ou servizos nas que se implante a dita xornada. Para todos/as os/as traballadores/traballadoras, a xornada diaria poderá ter unha duración máxima de ata nove (9) horas e unha duración mínima de cinco (5) horas. A programación deberá, en calquera caso, garantir a realización das horas de traballo efectivas anuais establecidas en Convenio Colectivo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ENERCON WINDENERGY SPAIN, S.L. - EWS Código 90100702012012	Revisión Salarial	CONVENIO 01/10/2020 - 31/12/2024 (BOE nº 307, 23/11/2020) Acordos de modificación do artigo 13 (Vacacións) e de actualización do complemento maiorante por rexión no BOE nº 171, 19/07/2021 Acordo de revisión salarial para o ano 2022 no BOE nº 108, 06/05/2022 Acta polo que se actualiza para 2022 o complemento plus rexión no BOE nº 177, 25/07/2022 Revisión salarial 2023 no BOE nº 68, 21/03/2023 Artigo 2. Ámbito temporal. O CC de EWS, entrará en vigor con efectos do día 1 de outubro do ano 2020 e a súa duración estenderase ata o 31 de decembro de 2024. A denuncia do Convenio Colectivo deberá notificarse cun prazo mínimo dun mes antes da finalización da súa vixencia. O prazo máximo para a negociación do IV CC de EWS será dun ano desde a denuncia do convenio. No caso de que transcorrido o devandito prazo non se alcanzara un acordo sobre o IV CC de EWS, aplicárase o disposto no artigo 86 do Estatuto dos Traballadores.	Na acta de acordo da revisión salarial 2023 indican: ORDE DO DÍA Único. Aplicación da actualización salarial pactada no Anexo III do III Convenio Colectivo de EWS para o ano 2023. Vista a evolución dos índices de referencia e os datos da empresa do último ano, a representación das persoas traballadoras e a empresa acordan a aplicación dun incremento do 5,7% sobre as bases de cálculo salariais para o ano 2022. Achéganse as táboas a continuación da presente Acta.	Artigo 12. Xornada anual. A xornada de traballo anual para os anos 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 será de 1.800 horas. O tempo de traballo a efectos de cómputo de xornada iniciárase, para a persoal da área funcional de campo, ao comezo efectivo da prestación de servizos nos centros de produción de enerxía eólica e nas bases de mantemento. No caso de que o devandito comezo da prestación de servizos teña lugar nunha base de mantemento, oficina ou centro de produción de enerxía eólica non asignado como habitual ao traballador/a pola empresa, o tempo adicional reportárase cos códigos "home-wec" ou "hotel-wec" segundo o caso e compensaranse economicamente ou con descanso segundo o réxime de compensacións da Empresa, tomando como referencia o valor da hora ordinaria, no caso de compensarse economicamente. Non computará como traballo efectivo para o cómputo de xornada os períodos de tempo nos que, os traballadores/as da área funcional de campo, deban permanecer nos centros de produción de enerxía eólica ou nas bases de mantemento baixo as instrucións do supervisor competente pero non poidan prestar efectivamente os seus servizos como consecuencia das malas condicións climatolóxicas ou outras causas impredecibles de proxecto. Estes tempos reportaranse polos traballadores co código "waiting time" e compensaranse economicamente ou con descanso segundo o réxime de compensacións da Empresa tomando como referencia o valor da hora ordinaria, no caso de coempensarse economicamente. A xornada e horarios de EWS desenvólvense no Anexo I ao Convenio de EWS.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
Evolutio Cloud Enabler, SAU (antes BT España, Compañía de Servicios Globales de Telecomunicaciones, SAU) <i>Código 90102352012016</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 5, 06/01/2023) Acta de modificación do anexo V do III Convenio no BOE nº 275, 17/11/2023 Revisión salarial e táboas salariais para o ano 2023 no BOE nº 167, 14/07/2023 Artigo 5. Ámbito temporal e denuncia. 1. O presente convenio colectivo iniciará a súa vixencia para partir do día seguinte da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado" ata o 31 de decembro de 2024, ou ata o 31 de decembro de 2025 por acordo entre a Empresa e a Parte Social (Comité Inter-centros), aínda que a súa vixencia se retrotraerá ao 1 de xaneiro de 2022, na materia específica de incrementos salariais. 2. A denuncia, en caso de producirse, efectuarase, por calquera das partes asinantes e non asinantes, mediante comunicación fidedigna por escrito, con exposición razoada das causas, cunha antelación de tres meses antes da finalización da súa vixencia, e presentarse ante o Organismo competente. 3. As partes asinantes e non asinantes comprométese a iniciar a negociación do novo convenio colectivo unha vez formulada a denuncia, aínda cando non esgotara a súa vixencia temporal ou prorrogada. As partes obrigáanse a negociar de boa fe. 4. Denunciado o presente convenio colectivo nos termos establecidos no punto 2 anterior, manterase en vigor o seu contido normativo, ata que este sexa substituído por un convenio colectivo de empresa de eficacia xeral. 5. Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acordara un novo convenio, as partes deberán someterse aos procedementos de mediación regulados nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83 do ET, para liquidar de maneira efectiva as discrepancias existentes. 6. Así mesmo, sempre que exista pacto expreso, previo ou coetáneo, as partes someteranse aos procedementos de arbitrase regulados polos devanditos acordos interprofesionais, nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia xurídica que os convenios colectivos e só será recorrible conforme ao procedemento e en base aos motivos establecidos no artigo 91 do ET. 7. Sen prexuízo do desenvolvemento e solución final dos citados procedementos de mediación e arbitrase, en defecto de pacto, cando transcorra o proceso de negociación sen alcanzarse un acordo, manterase a vixencia do convenio colectivo. 8. Por acordo entre a Empresa e a Parte Social (Comité Inter-centros), poderá prorrogarse e modificarse o convenio colectivo. O devandito acordo deberá ter lugar antes do preaviso dos tres meses previstos para a denuncia descrita no punto dous (2) deste artigo. Ambas as partes comprométese a iniciar negociacións inmediatamente despois de que se produza o acordo da prórroga e ata a data de finalización da vixencia do convenio. En caso de alcanzarse un acordo na Prórroga do convenio colectivo, cumpríranse seguidamente os requisitos de rexistro, depósito e publicación previstos no título III do Estatuto dos Traballadores. De non alcanzarse un acordo sobre os termos e contido da Prórroga, o convenio colectivo manterase en vigor ata que este sexa denunciado por algunha das partes. 9. Salvo pacto en contrario, os convenios colectivos prorrogaranse de ano en ano se non mediasse denuncia expresa das partes.	Na acta de acordo da Revisión salarial e táboas salariais para o ano 2023 publicada no BOE nº 167, 14/07/2023 indican: ...En relación á revisión salarial, a empresa comparte que non se dispón do dato definitivo da consecución do Ebitda debido a que se están pechando os datos consolidados do ano, pero si é seguro que se estará por encima do 90% e por baixo do 100%. Polo que de acordo co artigo 24.1 do convenio colectivo, corresponde aplicar unha subida do 50% da inflación interanual. (IPC). Pechándose o IPC de 2022 en 5,7%, a subida será de 2,85%. Respecto ao bono anual 2022 a empresa comenta que, grazas en parte ao bo final de ano, vai poder aboar unha % do bono anual que estima pode estar entre o 10 e o 13% pero que non é posible determinar aínda a devandita % final e solicita confidencialidade sobre este punto. Doutra banda, a empresa comenta que quere implantar unha mellora no produto comida da retribución flexible. Ata o momento pódese contratar un máximo de 176 euros mensuais durante 10 meses ao ano. Está a pensarse o ampliar o límite da contratación ata o límite fiscal de 220 euros/mes. Referente á compensación de gastos do traballo a distancia, no artigo 14 do III Convenio Colectivo establécese que para o ano 2023 e 2024, as partes revisarán a compensación asociada ao traballo flexible, en función das circunstancias da Empresa. A empresa, dando cumprimento ao devandito artigo, propón que todas as persoas traballadoras que teñan asinado un acordo de traballo flexible ou de eRemote a partir do mes de febreiro de 2023, incluído este, ademais do terminal do móbil e a tarxeta con 20GB de datos, perciban mensualmente 10 euros brutos como compensación adicional de gastos. Esta compensación aboarase todos os meses, incluído o mes de vacacións, tendo sempre a consideración de compensación e non de salario. Polá parte social, CCOO, comenta que é unha boa noticia e que lle parece adecuada a proposta da empresa como punto de partida sobre o que seguir ampliando en anos sucesivos. UGT di que da información que lles está dando a Empresa sen ter aínda os datos económicos finais, por unha banda, dedúcese que se superou os 26,6m de Ebitda, polo que se cobraría unha cantidade de Bono a resolver, pero que aínda non poden valorar. Sobre a revisión salarial ven que se aplica o que figura no convenio, e sobre o que UGT xa manifestou a súa postura nas actas de firma do III Convenio. E por outra banda, sobre eRemote pregunta a partir de que data se aplicará a compensación ou se se fará retroactiva a 2022. A empresa indica que a compensación para 2022 xa estaba acordada e que o que corresponde facer agora aplica de 2023 cara adiante. A empresa propón facer un comunicado xunxunto. CCOO está de acordo en envialo no relativo á subida e a compensación, pero non no referente ao bono porque non é materia de convenio, como os puntos anteriores. UGT di sobre o comunicado que llo pasen antes para a súa valoración e que posteriormente contestarán. A empresa enviará un borrador de comunicado para ser aprobado polas partes antes do seu envío. Procédese á votación cuxos resultados son os que seguen: - CCOO vota a favor. - UGT vota en contra. - A empresa vota a favor. Resultando 7 votos a favor e 3 en contra. En virtude de canto antecede, ambas as partes ACORDAN POR MAIORÍA DOS MEMBROS DA COMISIÓN NEGOCIADORA Primeiro. Aprobación. A aprobación das táboas salariais aplicables a partir do 1 de xaneiro de 2023, que se achega como Anexo I á presente Acta. Segundo. A aprobación de compensación adicional de gastos ligados ao traballo a distancia e remoto, estipulados nos artigos 14 e 15 para 2023. Que perciban mensualmente 10 euros brutos como compensación adicional de gastos. Esta compensación aboarase todos os meses, incluído o mes de vacacións, tendo sempre a consideración de compensación e non de salario. ... Artigo 24. Revisión salarial. 24.1 Revisión salarial fixa para todos o empregado/as da compañía. Para o primeiro ano de vixencia, (1 de xaneiro de 2022-31 de decembro de 2022) unha subida salarial do 2,1% para os conceptos retributivos: salario base, complemento 1 convenio colectivo, rateo de pagas extraordinarias, plus de permanencia e axudas de custo. Para o segundo e terceiro ano de vixencia (2023 e 2024): - Se se cumpre o obxectivo de Ebitda Pre-bono ao 100%, subida do 100% da inflación interanual (IPC). - Se se cumpre entre o 90% e 100% do obxectivo de Ebitda Pre-bono, subida do 50% da inflación interanual (IPC). - Se o resultado queda por baixo do 90% do obxectivo de Ebitda Pre-bono, subida do 25% da inflación interanual (IPC) ou do 0,5%, o menor de ambos os valores. Enténdese por Ebitda Pre-Bono, Ebitda proforma excluindo pago do bono anual. A subida salarial aplícase con efecto do 1 de xaneiro de 2023 e 2024 e non se aplicará a compensación e absorción para todos o empregado/as que se atopen en situación de alta ao 31 de decembro de 2022 e 2023, respectivamente. Se por calquera cambio normativo ou disposición dun terceiro tivese que aplicarse unha revisión salarial superior á pactada, esta entenderase realizada a conta daquela, sen que en ningún caso sexan acumulables. 24.2 Bolsa de beneficios. Para as incorporacións posteriores á entrada en vigor do III Convenio colectivo, non aplica a bolsa de beneficios de 132 euros anuais Os empregado/as, que á data de entrada en vigor do III Convenio colectivo percibisen 132 euros anuais, como parte da súa retribución, en concepto de bolsa de beneficios, pasan a percibir a devandita cantidade no concepto «Complemento Non Absorbible» de carácter non compensable nin absorbible e non suxeito aos incrementos que se acorden en materia de revisión salarial. 24.3 Seguro médico. Todo o persoal contará cunha póliza estándar de seguro médico pagada pola Compañía. Aquelas persoas que a título individual tivesen as pólizas médicas de cónxuxe e fillos pagadas pola Empresa, manterán o beneficio nas mesmas condicións que estivesen a gozar do devandito seguro.	Artigo 18. Xornada e horario de traballo. 18.1 Réxime xeral 18.1.1 Xornada ordinaria de traballo. Durante a vixencia do presente convenio colectivo, a xornada de traballo aplicable a todos os traballadores de Evolutio será de 1.752 horas, en cómputo anual, das cales 1.744 horas serán de traballo efectivo e oito horas serán de libre disposición para o traballador. Estas horas de libre disposición poderán gozarse en períodos máximos de catro horas e nunca inmediatamente antes ou despois de festivos e períodos vacacionais. 18.1.2 Horario ordinario de traballo en xornada de inverno. O horario ordinario aplicable a todos os centros de traballo de Evolutio será, en xornada de inverno, de luns a xoves, de 9.00 a.m. a 18.00 p.m., en xornada partida e cun descanso dunha hora para comer, e os venres de 8.00 a.m. a 15.00 p.m. en xornada continua con quince minutos de descanso, o que fai un cómputo de trinta e nove horas semanais. Durante a xornada de inverno existe para o traballador/a a posibilidade de flexibilizar o seu horario, nunha hora á entrada e á saída sendo posible a entrada entre as 8.00 a.m. e as 10.00 a.m. e a saída en consecuencia coa hora de entrada entre as 17.00 p.m. e as 19.00 p.m. 18.1.3 Horario ordinario de traballo en xornada de verán. A xornada de verán establécese durante os meses de xullo e agosto en horario de 8.00 a.m. a 15.00 p.m., de luns a venres. De acordo co disposto anteriormente, a xornada de verán será de trinta e seis horas semanais. As persoas que gocen de xornada de verán estarán suxeitas ao cumprimento das seguintes condicións: - Respecto o horario de traballo da xornada continua: de 08:00 h. a 15:00 h., de luns a venres con quince minutos de descanso. - Gozar un mínimo de quince días laborables das súas vacacións anuais, durante os meses de xullo e agosto e/ou durante o período do Nadal. - Realizar, con carácter obrigatorio, unha garda á semana, en horario de 09.00 h. a 18.00 h. cunha hora para comer, co obxecto de cubrir o servizo todos os días laborables. Cada Superviso/a preparará a disposición das gardas no seu equipo, de acordo coa planificación de vacacións. Da obrigatoriedade da garda semanal, estarán excluídas as persoas con redución de xornada efectiva durante a xornada de verán. A realización dunha garda á semana non impide que, o resto dos días, por necesidades de atención ao servizo e/ou compromisos con clientes, cada responsable poida solicitar a calquera persoa que estenda o seu horario ao habitual. Con todo, sempre se procurará que, nos referidos supostos de necesidades de atención ao servizo e/ou compromisos con clientes, non coincida a prolongación do horario na persoa que efectuou a garda semanal inmediata anterior. Para o caso de que, por necesidades do servizo e/ou compromisos adquiridos con clientes, o traballador/a non puidese gozar da totalidade da xornada de verán, será compensado con tres días adicionais de vacacións a gozar, en todos os casos, no prazo máximo de catro meses. O máximo de xornada anual en todos os casos será de 1.752 horas, coa excepción das persoas adscritas ao 7x24 do cliente cuxo OrgD interno é 01196, para quen, por acordo da Comisión Paritaria, en data do 23 de outubro de 2020, acordouse axustar a súa xornada anual por cuadrante, en lugar de facelo por calendario e fixar o seu máximo en 1.728 horas anuais. 18.2 Cómputo de xornada de persoas traballadoras dedicados ou asignados a proxectos de cliente. Aquelas persoas dedicadas ou asignadas a proxectos de cliente que, polas necesidades do servizo, teñan que realizar o seu traballo en condicións distintas ás establecidas con carácter xeral neste convenio colectivo, axustarán as súas condicións laborais de tempo de traballo ás necesidades do servizo en canto a xornada, horario e días festivos, durante o tempo que a persoa traballadora estea vinculada ao devandito servizo, respectando en todo caso a lexislación vixente en materia de xornada e descansos.. En tales supostos, a xornada realizada por cada traballador/a terá a consideración, en todo caso, de xornada ordinaria de traballo. 18.2.1 Xornada inferior. Se a xornada de traballo efectiva realizada nos supostos previstos neste apartado fose inferior ata nun 15% respecto da xornada que lle correspondería realizar se prestase os seus servizos no centro de traballo ao que estea adscrito, a Empresa poderá asignar á devandita persoa a realización de tarefas ata alcanzar o máximo do 15% de horas non realizadas. 18.2.2 Xornada superior. Se a xornada de traballo efectiva realizada nos supostos previstos neste artigo fose superior á xornada ordinaria máxima prevista en cómputo anual na Empresa, o traballador/a e a Dirección da Empresa pactarán as condicións da regularización dese exceso de horas realizado, ben en tempo de descanso, ben como compensación económica, en función das necesidades organizativas da Empresa. En ambos os casos, para proceder á regularización cada hora de exceso compensarase cunha hora ordinaria en tempo de descanso ou o valor económico unitario da hora ordinaria. En caso de optar pola compensación con tempo de descanso, se isto non se producise dentro dos catro meses seguintes, debido a causas alleas á persoa traballadora, a compensación será económica.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EXIDE TECHNOLOGIES, SLU Código 90015282012005	Revisión Salarial	CONVENIO 01/04/2020 - 31/03/2024 (BOE nº 251, 20/10/2021) Acordos de revisión salarial e táboas salariais para o período 1 de abril de 2021 ao 31 de marzo de 2022 no BOE nº 259, 29/10/2021 Acordos de revisión salarial e táboas salariais para o período 1 de abril de 2022 ao 31 de marzo de 2023 no BOE nº 174, 21/07/2022 Acordo de revisión das táboas salariais para o período 1 de abril de 2023 ao 31 de marzo de 2024 no BOE nº 175, 24/07/2023 Artigo 4.º Ámbito temporal. O presente convenio colectivo terá unha vixencia desde o 1 de abril de 2020 ao 31 de marzo de 2024. Artigo 5.º Denuncia e preaviso. De non denunciarse ante a dirección xeral de traballo do Ministerio de Traballo e Economía Social, con tres meses de anticipación á terminación da súa vixencia, o presente convenio quedará automaticamente prorrogado por períodos anuais desde un de abril a trinta e un de marzo do ano seguinte, coincidindo cos exercicios fiscais da compañía, actualizando automaticamente as condicións económicas coa variación do índice de prezos ao consumo (IPC) real nacional publicado polo INE para o período dos doce meses precedentes.	Na acta de acordo da revisión para o período 01/04/2023 - 31/03/2024 indican: Aproban os seguintes Acordos: Primeiro. Revisión das condicións económicas para o FY'24 (1 de abril de 2023 - 31 de marzo de 2024). As condicións económicas para o período comprendido do 1 de abril de 2023 ao 31 de marzo 2024 (FY'24) serán as resultantes de aplicar ás táboas correspondentes do FY'23 (1 de abril de 2022 - 31 de marzo de 2023), a porcentaxe resultante do Índice de Prezos ao Consumo Real Nacional do período 01/04/2022 ao 31/03/2023 máis 1,5 puntos cun límite total do 3%, por tanto, unha vez constatado que o Índice de Prezos ao Consumo real, nacional, do período comprendido de marzo-2022 a marzo-2023, publicado polo Instituto Nacional de Estatística foi de (3,3 puntos), a porcentaxe resultante a aplicar será do 3% de acordo coa Disposición Adicional Terceira do 7.º Convenio Colectivo de Empresa de Exide Technologies. Achégase certificado do INE. As Táboas Salariais números I, II, III e IV, que recollen a totalidade dos conceptos salariais para o período comprendido do 1 de abril de 2023 - 31 de marzo de 2024 (FY'24), serán as indicadas no anexo desta acta. Segundo. Así mesmo, e de conformidade coa acta da Comisión Negociadora do 7.º convenio de data 21 de xullo de 2021, e do artigo 8.º do convenio colectivo vixente, procédese a actualizar para o período do 1 de abril de 2023 - 31 de marzo de 2024 (FY'24) un tres por cento (3%), os Pluses Ad Personam, recollidos nunha listaxe para a totalidade dos traballadores do persoal Exide Technologies, SLU e sen que se achegue á presente acta por conter datos de carácter persoal, podendo os interesados comparecer para a consulta da listaxe anterior nos arquivos do Departamento de RR. HH. de Exide Technologies SLU situado en Zaragoza - Polígono Empresarium - rúa Acebo número 5. La Cartuja Baja. Terceiro. Para o período 1 de abril de 2023 - 31 de marzo de 2024 (FY'24) e actualizado no tres por cento (3%) os dereitos existentes e consolidados dos premios de permanencia do persoal da empresa Exide Technologies SLU, recollido nas catro páxinas da listaxe correspondente á Consolidación de Dereitos de Premios de Permanencia de trinta e cinco e corenta anos, e sen que se achegue á presente Acta por conter datos de carácter persoal, podendo os interesados comparecer para a consulta da listaxe anterior nos arquivos do Departamento de RR. HH. de Exide Technologies SLU situado en Zaragoza - Polígono Empresarium - rúa Acebo número 5. La Cartuja Baja. Cuarto. Acórdase tamén, que dentro do programa de homoxeneización dos procesos administrativos da confección das nóminas para toda a compañía, os adiantos a conta, efectuaranse con data valor os días vinte e seis de cada mes, e por unhas cantidades o máis próximas á retribución neta fixa mensual a recibir, é dicir sen incluír os pluses variables deses períodos retributivos, que se incluírán na liquidación definitiva mensual, a transferir antes dos días dez de cada mes seguinte. Disposición adicional terceira. Incrementos e revisións salariais. As Táboas Salariais números I, II, III e IV e os Pluses Ad Personam recoñecidos e existentes para a vixencia do convenio anterior quedarán da seguinte maneira: - FY'21: Primeiro ano de vixencia, para o primeiro semestre do ano (1 de abril de 2020 - 30 de setembro de 2020) quedarán conxeladas a valores do FY20. Para o período correspondente ao segundo semestre (1 de outubro de 2020 - 31 de marzo de 2021), as condicións económicas serán o resultado de aplicar ás táboas do FY20, un incremento do 0,3%. - FY'22: Segundo ano de vixencia (1 de abril de 2021 - 31 de marzo de 2022) as condicións económicas serán o resultado de aplicar ás táboas do FY'21 (segundo semestre), a porcentaxe do Índice de Prezos ao Consumo Real Nacional do período 1 de abril de 2020 ao 31 de marzo de 2021, o 1,3%. - FY'23: Terceiro ano de vixencia (1 de abril de 2022 - 31 de marzo de 2023) as condicións económicas serán o resultado de aplicar ás táboas do FY'22, a porcentaxe resultante do Índice de Prezos ao Consumo Real Nacional do período 1 de abril de 2021 ao 31 de marzo de 2022 máis 1 punto cun límite total do 3%. - FY'24: Cuarto ano de vixencia (1 de abril de 2023 - 31 de marzo de 2024) as condicións económicas serán o resultado de aplicar ás táboas do FY'23, a porcentaxe resultante do Índice de Prezos ao Consumo Real Nacional do período 1 de abril de 2022 ao 31 de marzo de 2023 máis 1,5 puntos cun límite total do 3%. As diferenzas salariais entre o/a peón/a especialista « C », post-venda « C », oficial/a 3.ª mantemento e niveis asimilados en Empregados/as (Auxiliar Administrativo/a), e as do/da peón/a especialista «A», post-venda «A», oficial/a 1.ª mantemento e niveis asimilados de Empregados/as (Oficial/a 1.ª Administrativo/a) quedarán desconxelados desde data 01/04/2020.	Artigo 25.º Xornada de traballo. Estabéllese o seguinte modelo a aplicar en todos os centros de traballo en canto á súa xornada e distribución: a) Xornada de presenza anual: 1.796,66 horas ao ano. b) Xornada efectiva de traballo anual: 1.668,33 horas ao ano. c) Días de traballo: os días de traballo serán 220 días no ano natural en todos os centros de traballo. Artigo 26.º Horarios de traballo. De acordo coas condicións establecidas no presente convenio, os horarios de traballo serán os sinalados a continuación. Os mesmos deberán cumprirse exhaustivamente como un dos deberes esenciais que ten a persoa traballadora coa empresa. O seu inobservancia será considerada como incumprimento laboral susceptible de ser sancionado segundo a normativa vixente. a) Horario de traballo a quendas: Establécense as seguintes quendas, podendo acordarse outras a nivel de centro, segundo as necesidades organizativas: Entrada Saída - 1.era quenda (mañá). 06 horas 00 minutos. 14 horas 10 minutos. - 2.ª quenda (tarde). 14 horas 00 minutos. 22 horas 10 minutos. - 3.era quenda (noite). 22 horas 00 minutos. 06 horas 10 minutos. Como medida de conciliación e flexibilización do tempo de traballo diario, o persoal correspondente á táboa número II (Empregados/as), que estean asignados a un horario de traballo a quendas de mañá, tarde e noite, sempre que non estean afectados/as polo sistema organizativo da palmada, poderán flexibilizar o seu horario de entrada e saída ao traballo en +- 30 minutos salvo que por cuestións organizativas, técnicas ou de produción sexa necesaria a súa presenza ao comezo ou finalización da substitución. Esta medida en ningún caso poderá supoñer un maior custo para a empresa por cuestións tales como transporte, abono desprazamento, gastos de manutención, etc. Estas modificacións de horario deberán ser comunicadas ao Departamento de RRRH para a súa aprobación e o seu control a través do rexistro de xornada. b) Horario de traballo a xornada partida: Establécese o seguinte horario a xornada partida, podendo manterse ou acordarse outro a nivel de centro segundo as necesidades organizativas: - 08-17,25 (±30'), con descanso mínimo para a comida de 60' entre as 13:00' - 14:30' horas que se definirá en calendarios laborais anuais de cada centro. - Con xornada reducida os venres e vésperas de "vacantes", resultante do axuste en cómputo anual. c) Descansos: Considéranse períodos de descanso os indicados nos apartados 1) e 2) seguintes, que se gozarán, a metade da xornada aproximadamente, procurando que non afecte á boa marcha da produción e/ou servizo: 1) O tempo de xantar ou bocadillo para o persoal de horario a quendas e nos días de "xornada intensiva" do persoal a xornada partida, que será de 15 minutos por xornada de traballo nas quendas continuas superiores de 6 h/día. 2) O tempo de comida para o persoal de xornada partida, que será de 60 minutos, dentro dos cales están incluídos os 15 minutos equivalentes ao tempo de bocadillo do persoal con horario a quendas e 10 minutos que para hixiene persoal se establece no punto seguinte. Os 35 minutos restantes non teñen a condición de traballo efectivo nin son retribuídos. d) Tempo para hixiene persoal: establécense dous períodos de 10 minutos cada un deles, para limpeza e hixiene persoal. Un inmediatamente antes do período de bocadillo ou comida, e outro ao final da xornada: 1) Estes períodos establécense para as persoas traballadoras que ocupen aqueles postos de traballo nos que concorren as circunstancias establecidas nos derogados artigos 138.8 da orde do 9 de marzo de 1971, pola que se aproba a Ordenanza Xeral de Seguridade e Hixiene no Traballo (Vid.disposición derogatoria única, ap. d), da Lei 31/1995, de Prevención de Riscos Laborais, do 8 de novembro) e a tamén derogada orde do 9 de abril de 1986, que aproba o regulamento para a prevención do risco e protección da saúde das persoas traballadoras, pola presenza de chumbo metálico e os seus compoñentes iónicos no ambiente de traballo. 2) Con todo, o persoal que ocupa postos de traballo non englobados no parágrafo anterior, concédese-lles tales períodos como dereito ad personam", en base á xornada e horario que se lles viña aplicando anteriormente, polo que acabado o tempo diario de traballo efectivo, permanecerán 10 minutos máis no centro de traballo, tempo que dedicarán á súa hixiene ou aseio persoal. Artigo 28.º Calendario laboral. Anualmente e antes do 20 de xaneiro de cada ano a dirección da empresa xunto co Comité de Empresa de cada centro de traballo elaborará o calendario laboral do devandito centro de traballo de acordo coa xornada pactada en cómputo anual, considerando as necesidades organizativas do mesmo. Se na data indicada nalgún dos centros non se estableceu o calendario, someterase á opinión respecto diso por escrito do Comité Intercentros. O calendario elaborárase, respectando as seguintes premisas: a) Procurar establecer o maior número de "pontes", ao obxecto de evitar as perdas económicas e de calidade do produto, como consecuencia das paradas e arranques das instalacións. b) Durante a vixencia deste convenio e en base á estacionalidade da fabricación e venda de baterías, poderase establecer 85 días de traballo no terceiro cuádrimestre do ano natural. c) Procurarase axustar da mellor maneira posible a distribución dos días de traballo, de tal maneira, que se traballen 220 días no ano natural, e no período 1 de abril ao 31 de marzo do ano seguinte, para non desviar os orzamentos e o exercicio fiscal. d) Para os departamentos comerciais e de servizos compartidos, a dirección da empresa poderá autorizar a confección de calendarios "á carta" por departamentos e individualmente, de tal maneira que garanta o funcionamento de servizo ou departamento os 365 días do ano.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
EXOLUM CORPORATION, SA Código 90000830011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2020 - 2024 (BOE nº 171, 19/07/2023_ Corrección de erros no BOE nº 232, 28/09/2023) Artigo 4. Ámbito temporal. O presente convenio terá unha vixencia de cinco anos, que se estenderá desde o día 1 de xaneiro de 2020 ata o 31 de decembro do 2024, con excepción daquelas cláusulas, artigos ou materias respecto das que se estipula unha vixencia específica. Artigo 5. Forma, condicións e prazo de preaviso da denuncia do presente convenio. O presente convenio quedará tacitamente prorrogado por anos naturais ao finalizar o período de vixencia indicado no artigo 4, se non mediara denuncia expresa dunha ou outra parte que, no seu caso, deberá exercitarse cunha antelación non inferior a dous meses respecto da data de vencemento do período de vixencia.	Artigo 82. Salarios anos 2020-2024. O incremento salarial a aplicar, en cada un dos anos de vixencia do presente convenio, sobre os salarios de 2019, será o seguinte: Ano 2020: 0% sobre os salarios de 2019. Ano 2021: 3%. Ano 2022: 6%. Ano 2023: IPC Real, consolidando o 75% do mesmo en táboas e o 25% nun pago non consolidable ata 2025 suxeito ás condicións descritas no artigo 83. Ano 2024: IPC Real, consolidando o 75% do mesmo en táboas e o 25% nun pago non consolidable ata 2025 suxeito ás condicións descritas no artigo 83. Os salarios para fixar con efectos do 1 de xaneiro dos anos 2023 e 2024, experimentarán os seguintes incrementos a conta, a partir dos salarios regularizados do ano anterior: Ano 2023: 0,5%. Ano 2024: 0,5%. Os salarios, complementos salariais, indemnizacións, suplidos e resto de percepcións vixentes na empresa para os anos 2020, 2021, 2022 e 2023 (2023 con carácter provisional), son os que expresamente se recollen no presente convenio colectivo, resultando os valores que figuran respectivamente nas táboas dos Anexos 1D.1, 1C.1, 1B.1 e 1A.1 e nos correspondentes artigos e anexos do convenio. Artigo 83. Revisión salarial anos 2023 e 2024. A cláusula de revisión, con respecto á subida a conta pactada, operará para os anos 2023 e 2024, na forma seguinte: - Axustarase a fin de cada ano con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro, de acordo ao IPC Real, consolidando o 75% do mesmo en táboas e o 25% nun pago non consolidable ata 2025 suxeito ás condicións descritas no punto seguinte. - O 25% do IPC real non consolidado dos anos 2023 e 2024, poderase consolidar en táboas no ano 2025, unha vez coñecido o dato do IPC e do EBITDA acumulado a decembro de 2024 dos dous citados anos de Exolum Corporation, SA (España), segundo o seguinte: Se o EBITDA acumulado é igual ou superior a 790.800.000 euros, revisaranse as táboas ata alcanzar o 100% da suma do IPC real dos anos 2023 e 2024. Se o EBITDA acumulado é igual ou superior a 778.940.000 euros e inferior a 790.800.000 euros, revisaranse as táboas ata alcanzar o 90% da suma do IPC real dos anos 2023 e 2024. Se o EBITDA acumulado é igual ou superior a 767.080.000 euros e inferior a 778.940.000 euros, revisaranse as táboas ata alcanzar o 80% da suma do IPC real dos anos 2023 e 2024. Se o EBITDA acumulado non supera os 767.080.000 ese 25% non se consolidará. - Se o IPC real en 2023 ou 2024 fose negativo (inferior ao 0,0%), non se aplicará o recollido nos puntos anteriores deste artigo, para ese ano, e quedarán conxelados (0,0% de revisión) os valores dos distintos conceptos respecto ao ano precedente, e servirán de base, no seu caso, para os incrementos do exercicio seguinte.	Xornada anual 2023 indicada na folia estatística: 1.680h/ ano Artigo 25. Duración e cómputo de xornada. Réxime xeral. I. Duración e cómputo de xornada: A. A xornada de traballo para o persoal dos distintos grupos profesionais, queda establecida no seguinte número de horas de traballo efectivo en cómputo anual, con inicio e finalización no centro de traballo: a) Para Técnicos Axudantes, Especialistas e Operarios Cualificados a xornada anual será de 1.685 horas, podendo oscilar a duración da xornada diaria entre sete e nove horas, segundo se estableza no cadro horario de cada centro. b) Para o persoal destes mesmos grupos profesionais adscrito a un réxime de tres quendas trescentos sesenta e cinco días ao ano, a xornada queda establecida en 1.680 horas, sendo a duración da xornada diaria de oito horas. c) Para o persoal dos grupos de Técnicos Superiores, Técnicos Medios e Administrativos a xornada queda establecida durante a vixencia do convenio en 1.678 horas, podendo oscilar a duración da xornada diaria entre 6 e 8:15 horas, segundo se estableza no cadro horario de cada centro. B. A efectos do anterior cómputo anual de xornada, o número de días de traballo efectivo non poderá superar os douscentos vinte e tres días ao ano. C. As persoas que actualmente teñan asignada xornada partida ao longo de todo o ano realizarán xornada continuada de verán entre o 15 de xuño e o 15 de setembro de cada ano. D. Consideraranse os días 24 e 31 de decembro como días de libranza, adaptando individualmente no necesario a duración da xornada diaria durante o resto do ano para axustarse ao cómputo anual de xornada, e equiparándos a días festivos segundo o artigo 95 do convenio para os efectos de compensación, ao persoal que polo seu posto de traballo deba prestar servizo nesas datas. E. Recoñécese a todo o persoal con excepción do que teña establecida unha xornada inferior a seis horas diarias, o dereito ao goce de 25 minutos diarios de descanso dentro da xornada, considerados como tempo efectivo de traballo. Este tempo de descanso en ningún caso será acumulable, con excepción dos postos de Operador do Centro Control de Oleodutos e Especialista do Centro de Control de Instalacións que, cando por razóns operativas non poidan gozar da totalidade dos vinte e cinco minutos de descanso, poderán acumular a diferenza ata un máximo de dez minutos por día efectivo de traballo. Con todo, e con carácter restritivo, tanto nos referidos centros de control, como nas instalacións con quendas unipersoais, poderase acumular o tempo de descanso non gozado ata acumular unha xornada completa de traballo, cando por circunstancias excepcionais, acreditadas de forma fidedigna, non se puido gozar o devandito descanso por ter que facer fronte a situacións singulares de emerxencia ou atención continua de incidencias sobrevidas durante a quenda. Este descanso acumulado gozarase cando se devindique unha xornada completa e as necesidades do servizo o permitan. F. A Compañía recoñecerá, como premio de continuidade, o dereito ao pagamento dun día de descanso adicional por cada semestre natural en que o traballador/a manteña unha asistencia ininterrompida ao traballo, sendo desfrutable dentro do semestre natural seguinte. E no suposto de que a dita asistencia ininterrompida se mantivese ao longo dos dous semestres do ano natural, devindicarase o dereito a un día de descanso adicional, a gozar no primeiro semestre do ano seguinte. Para estes efectos só serán considerados os días de traballo efectivo e os de vacacións e descansos regulamentarios. II. Con carácter xeral, o réxime de traballo dos Especialistas de Explotación nas instalacións de Exolum, será o correspondente a unha actividade continuada de trescentos sesenta e cinco días ano, en réxime de tres quendas rotativas e de descanso de dous días semanais a gozar segundo o previsto no apartado b) do artigo 29 do presente convenio. Este persoal percibirá os complementos de turnicidade, nocturnidade e plus de substitución, nos termos previstos no presente convenio colectivo, caso de que non os viñese percibindo. Atendendo á natureza e actividade de cada unha das instalacións de Exolum, e ao obxecto de optimizar a organización do traballo, establecerase un cuadrante anual de quendas e descansos, independentemente do número de quendas operativas aplicables nas distintas instalacións e liñas da rede de oleodutos que teñan asignadas. Serán os Especialistas de Explotación, como posto único, que integra aos anteriores postos de Especialista de Explotación de Instalacións, Especialista de Sala de Control e Especialistas de Explotación de Oleoduto, os encargados de realizar todos os traballos inherentes á explotación nas instalacións nas que opere Exolum e das liñas de oleodutos conectadas ás mesmas, así como dos puntos de carga e descarga de BB/TT. A este persoal recoñéceselle o dereito a percibir un complemento específico denominado Plus de Explotación, nos termos e condicións que se regulan no artigo 97, en tanto permaneza adscrito a estas condicións de traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GAME STORES IBERIA, SL Código 90102522012016	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2025 (BOE nº 273, 15/11/2023) Artigo 5. Ámbito temporal. O presente convenio colectivo terá unha vixencia de tres anos desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2025. Os efectos do presente convenio produciranse desde o 1 de xaneiro de 2023, incluídos os efectos económicos, todo iso con independencia da data na que se publique no "Boletín Oficial do Estado", salvo as excepcións previstas no presente convenio. Artigo 6. Prórroga e denuncia. Finalizado o período de vixencia do convenio, este entenderase prorrogado de ano en ano, salvo que se produza denuncia expresa por calquera das partes lexitimadas para a súa negociación, de conformidade ao disposto nos artigos 86, 87 e concordantes do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores. En caso de denuncia, esta deberá producirse con, polo menos, tres (3) meses de antelación á data de expiración da súa vixencia, mediante comunicación escrita que deberá dirixirse ás outras partes asinantes do Convenio. Desta comunicación enviarase copia, a efectos de rexistro, á autoridade laboral. No prazo máximo dun (1) mes a partir da recepción da comunicación, procederase a constituír a Comisión Negociadora. A parte receptora da comunicación deberá responder á proposta de negociación e ambas as partes establecerán un calendario ou plan de negociación, todo iso de conformidade ao establecido no artigo 89. 1 e 2 ET. O prazo máximo para negociar o novo Convenio Colectivo será de nove (9) meses, salvo pacto en contrario. De non alcanzarse un acordo durante o mesmo e esgotarse a vixencia temporal do convenio, as partes pactan de forma expresa a ultraactividade do contido do mesmo ata o momento en que se alcance un acordo relativo a un novo texto convencional.	No Artigo 44. Estructura salarial. indica: 1. As retribucións das persoas traballadoras incluídas no ámbito de aplicación do presente Convenio, estarán distribuídas, entre o Salario Base de Grupo e, no seu caso, Complemento Persoal, Mellora Voluntaria e Gratificacións Extraordinarias. 2. Enténdese como Salario Base de Grupo o salario mínimo establecido para cada Grupo Profesional en función da súa pertenza ao mesmo. É o salario mínimo de contratación. 3. En cada Grupo Profesional distribúense divisións funcionais ás que corresponden niveis de retribución. 4. En función das diferentes realidades económicas que coexisten nas diferentes provincias, establecéronse dúas zonas de diferenciación salarial que se clasifican en zona 1, formada polas provincias de Madrid, Barcelona, Vizcaya, Guipúzcoa, Álava, Navarra, Cantabria, Granada e Córdoba e a zona 2 formada polo resto das provincias de España non comprendidas na zona 1. 5. Establécese a seguinte Táboa para o ano 2023, aplicable desde o 1 de xaneiro de 2023 e ata o 31 de decembro de 2023, que resulta de aplicar a porcentaxe do 3% sobre as táboas definitivas do ano 2022 publicadas no «Boletín Oficial do Estado» o día 29 de xuño de 2023. Na devandita Táboa indícase Salarios Base de Grupo, anual a tempo completo e con inclusión de pagas extraordinarias para o colectivo de traballadores/as de cada Área: Táboa salarial 2023 ... 6. Incrementos salariais: Acórdase un incremento salarial para o ano 2024 con efectos a partir do 1 de xaneiro de 2024 do 3% sobre as táboas definitivas do ano 2023. Igualmente, existirá un incremento salarial a partir do 1 de xaneiro de 2025 do 3% para o ano 2025 sobre as táboas definitivas do ano 2024. 7. O pago dos atrasos dos salarios do 1 de xaneiro ao 30 de xuño de 2023, realizárase no mes de xullo de 2023. Así mesmo, acordouse no presente convenio que na mensualidade correspondente ao mes de xullo de 2023 se aboarán os salarios que figuran na táboa do apartado 5 anterior, todo iso independentemente da data en que se publique no «Boletín Oficial do Estado» o presente convenio. Finalizado cada un dos exercicios de vixencia inicial do presente convenio, anos 2023, 2024 e 2025, se o IPC interanual de decembro de cada ano fose igual ou superior ao 3%, revisárase o devandito incremento e aplicárase unha cláusula de revisión salarial co límite do 4%, é dicir, aplicárase un incremento adicional máximo do 1%, con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro ao 31 de decembro de cada ano, aboándose na nómina de xaneiro de cada exercicio.	Artigo 30. Xornada laboral. 1. Durante a vixencia do presente convenio colectivo páctase unha xornada máxima anual de luns a domingo de mil setecentas noventa e dúas (1.792) horas de traballo efectivo e dunha duración semanal de corenta (40) horas. Por traballo efectivo enténdese que a persoa traballadora debe atoparse tanto ao comezo como ao final da xornada laboral no seu posto de traballo en condicións de realizar as súas funcións profesionais, non considerándose como tempo de traballo efectivo o tempo de cambio de roupa de traballo ou aseo dentro da xornada laboral. As persoas traballadoras teñen a obrigação de fichar correctamente ao comezo da xornada, así como á finalización da mesma. Adicionalmente, nas áreas funcionais segunda, terceira, cuarta e quinta tamén terán que fichar nos descansos para fumar e comer, non computándose en ningún caso o devandito descanso como tempo de traballo. 2. Contratos laborais con concreción horaria en quenda de tarde. GAME poderá formalizar contratos laborais con concreción horaria en quenda de tarde a fin de poder atender con maior eficiencia a cobertura dos horarios de tendas. Esta novidade implica un recoñecemento expreso por ambas as partes de que as persoas traballadoras que sexan contratadas baixo este réxime non poderán acollerse á quenda rotativa. Só no caso de que GAME e a persoa traballadora así o acordasen, poderíase facer unha modificación do contrato de traballo que permitise a realización de xornadas rotativas, para o que sería necesaria a súa oportuna formalización por escrito. Área Funcional 1: A xornada laboral de tendas ao longo da semana distribuírase nun calendario anual e en horarios rotativos, respectando os descansos legalmente establecidos no Estatuto dos Traballadores. En todo caso, exceptuárase o sábado como día de descanso, salvo que o centro de traballo quede cuberto coas presenza suficientes e así o recoñeza a Empresa. Caberá a posibilidade de gozar dun descanso de dous (2) días por semana excepto sábados salvo pacto coa empresa sempre que se alcance un acordo no centro de traballo pola maioría das persoas traballadoras do centro afectado, no ben entendido de que se garantan as presenza necesarias nos devanditos centros. A distribución da xornada laboral de tendas ao longo da semana será entre seis coma cinco (6,5) e oito (8) horas os sábados de maneira que a xornada semanal se poderá repartir en cinco e medio (5,5) ou en cinco (5) días dependendo da organización das libranzas nun e medio (1,5) ou en dous (2) días. Área Funcional 2: A xornada laboral semanal en loxística poderá distribuírse: De luns a venres. De domingo a xoves. Área Funcional 3: A distribución da xornada laboral ao longo da semana do SAT será de luns a venres e poderase desenvolver en dúas quendas de traballo, unha de mañá e outra de tarde. Área Funcional 4: A distribución da xornada laboral ao longo da semana en Atención a Tendas, Atención ao Cliente, Deportes Electrónicos e Eventos e Redes Sociais será de luns a domingo respectando sempre os descansos legalmente establecidos. Exceptuáse o sábado como día de descanso salvo acordo entre a empresa e o traballador. Área Funcional 5: 1. A distribución da xornada laboral de oficinas ao longo da semana será de luns a venres. 2. A distribución da xornada respectará en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos legalmente. As xornadas máximas e mínimas diarias que se pactan para traballadores a tempo completo son as seguintes: Xornada total máxima: 9 horas salvo acordo entre as partes. Xornada total mínima: 4 horas. Para as persoas traballadoras contratados a tempo parcial: Xornada total máxima: 9 horas salvo acordo entre as partes. Xornada mínima: 3 horas. Naqueles casos de xornadas partidas, as quendas teñen un máximo de 6 horas e un mínimo de 3 horas. O descanso entre quenda e quenda ten que ter unha duración mínima dunha (1) hora e máximo de tres (3) horas. Sobre este horario, prevalecerá sempre o horario comercial da tenda. Artigo 33. Calendario laboral anual. Durante o primeiro trimestre do ano natural a Empresa elaborará, con participación da representación legal dos traballadores o calendario laboral xeral cos festivos nacionais independentemente dos festivos provinciais ou locais. O devandito calendario poderá ser obxecto de modificación naqueles casos de forza maior que se produzan durante o devandito período.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GENERAL OPTICA SA Código 90013842012002	Convenio colectivo	CONVENIO 2022-2023 (BOE nº 45, 22/02/2023) Artigo 3. Ámbito temporal. Período de vixencia. O presente convenio terá vixencia desde o día 1 de xaneiro de 2022 e a súa duración será ata o 31 de decembro de 2023, sen prexuízo do establecido nos artigos 24 e 31 do presente convenio. Artigo 4. Denuncia e prórroga. O presente convenio prorrogarase de ano en ano se non fose denunciado por unha das partes antes do vencemento previsto ou, no seu caso, antes da conclusión das súas prórrogas. Para iso, a parte que fose denunciar a vixencia temporal do convenio colectivo, farao mediante unha comunicación escrita á outra parte, dentro dos sesenta días anteriores á finalización da vixencia do convenio colectivo ou de calquera das súas prórrogas.	Artigo 24. Vixencia temporal. (CAPÍTULO VI. Política salarial) A vixencia temporal dos incrementos económicos deste capítulo, excepto incentivos, comprende desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2023. Artigo 31. Incremento Salarial. Para o ano 2022 as táboas salariais vixentes ao 31 de decembro de 2021 incrementaranse nun 4%. No ano 2023 incrementaranse as táboas salariais de 2022 nun 3%. Acórdase incorporar a seguinte cláusula con efectos de 1 xaneiro de 2024, cando sexa coñecido o IPC real de 2023, e que consiste en: Se a suma do IPC real do ano 2022 e do 2023, superase o 7%, aplicarase un incremento salarial en táboas do 2% sobre os conceptos salariais: salario base, complemento salarial persoal e incentivos consolidados. Esta porcentaxe de incremento compensarase e absorberase con outros incrementos derivados dun convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, pacto de rendas por acordo interprofesional, ou instrumento similar que dispuxese de calquera indicador salarial maior que o 2%. As partes negociadoras do VI convenio colectivo acordan que a efectividade da cláusula non impedirá, nin por tanto substituirá, a negociación salarial do seguinte convenio colectivo. Artigo 32. Retribución variable. A devindicación de retribución bruta variable ten carácter anual, e está dirixida ás persoas traballadoras en activo, fixándose os obxectivos de consecución segundo sexa o incremento de facturación sen IVE a igualdade de tendas en cada ano natural. Á hora de calcular o importe da retribución bruta variable de cada persoa traballadora, tomaranse os seguintes conceptos salariais como base de cálculo: salario base, complemento salarial persoal, e incentivos consolidados. Chegado o caso, o pago da retribución bruta variable terá lugar durante o mes de febreiro seguinte ao ano natural durante o que tivo lugar o seu pagamento. Para o ano 2022 fíxanse os seguintes obxectivos de consecución: - Crecemento entre o 5,50% e o 6,00% = pago único dun 0,30%. - Crecemento superior ao 6,00% e ata o 6,50% = pago único do 0,50%. - Crecemento superior ao 6,50% = pago único do 0,80%. Ambas as partes acordan definir, antes do día 1 de marzo de 2023, as porcentaxes de crecemento e consecución para o ano 2023.	Artigo 16. Xornada de traballo. A duración da xornada de traballo será como máximo de 1.770 horas en cómputo anual, distribuídas no calendario individual teórico anual conforme ás previsións recollidas neste convenio. Terán consideración de horas extraordinarias aquelas horas de traballo que se realicen sobre a duración máxima da xornada ordinaria anual. De forma excepcional e motivadamente, o cómputo total das horas anuais poderá alcanzar ata o 15 de xaneiro do ano seguinte a efectos de realizar o seu cálculo en termos anuais. A xornada semanal de referencia terá unha duración de 40 horas, entendida aquela como a comprendida de luns a sábado e ata o domingo para horarios comerciais especiais. En casos especiais e excepcionais, por tanto, non de maneira planificada, tales como vacacións, horario de verán e baixas imprevistas poderá alcanzarse ata as 48 horas semanais, garantindo o descanso semanal. Coas mesmas excepcionalidades o número de horas de tempo efectivo non poderá ser superior a 10 horas diarias. No cómputo de horas de traballo efectivo incluírase o tempo dedicado á realización de inventarios ou reunións de tenda. En todo caso o horario comercial será determinado pola dirección da empresa. Co obxecto de potenciar a información e participación de todas as persoas traballadoras, facilitarase a convocatoria de dúas reunións comerciais, cando se trate de centros de traballo con horario continuado. As reunións comerciais realizadas en tenda fóra do horario comercial formarán parte da xornada anual pactada, por tanto, a asistencia ás mesmas é obrigatoria, salvo para aquelas persoas traballadoras que estean a gozar do seu descanso semanal, vacacións ou aqueles cuxa presenza non estivese prevista para esa xornada. O tempo de traballo computarase de modo que, tanto ao comezo como ao final da xornada, a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo, nas condicións precisas para a prestación deste. Nas xornadas continuadas de 6 horas ou máis, establecerase un período de descanso de 15 minutos, que terá a consideración de tempo de traballo efectivo. Para os efectos do expresado no presente artigo, entenderase por xornada continuada a exercida ininterrompidamente, sen descanso para a comida. En consecuencia, nos casos con horario comercial ininterrompido, pero con quenda das persoas traballadoras para a comida, a xornada ten consideración de partida. As datas en que se realizarán os descansos necesarios para non superar, en ningún caso a xornada anual pactada, xestionaranse de acordo co establecido no documento interno de "Boas prácticas de xestión horarios en tendas G.O." As libranzas compensaranse en medias xornadas ou xornadas completas, salvo que o período para compensar sexa inferior. Todos os membros de cada centro de traballo utilizarán o mesmo sistema de recuperación de excesos de xornada. As libranzas planificaranse no calendario laboral individual e confirmaranse cunha antelación dun mes ao seu goce, salvo pacto entre as partes ou causa que o xustifique suficientemente. Para garantir unha mellor cobertura do horario comercial, o horario da persoa traballadora poderá deslizarase en ata 30 minutos sobre o horario de apertura e/ou de peche na tenda, incorporándose tal flexibilidade no calendario laboral anual, sen que iso implique cambios no cómputo da xornada laboral diaria. Os excesos que en cómputo anual, puidesen producirse como consecuencia de imprevistos sobre a xornada planificada e prevista, serán compensados do mesmo xeito en que se xeraron. Sempre que sexa posible, as persoas traballadoras contratadas a tempo parcial terán xornada continuada. Os días 24 e 31 de decembro e sábado de Semana Santa regularanse en cada centro tendo en conta indicadores comerciais sen prexuízo das obrigacións de apertura asumidas contractualmente. Orientativamente, nos días 24 e 31 de decembro programarase a asistencia da metade do cadro de persoal habitual.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GRUPO ALLIANZ Código 90104323012023	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2026 (BOE nº 154, 29/06/2023) Artigo 3. Ámbito temporal. 1. A duración xeral do convenio será de 5 anos, desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2026, coas condicións e efectos específicos que se establecen para materias determinadas respecto ás cales se sinala unha data distinta a efectos da súa vixencia. 2. Finalizado o prazo de vixencia sinalado no parágrafo anterior, o convenio entenderase prorrogado de ano en ano, se non media denuncia expresa por calquera das partes lexitimadas para o efecto. A denuncia deberá producirse entre o 1 de novembro e o 31 de decembro do último ano de vencemento ou do de calquera das súas prórrogas. A parte que inste a denuncia deberá comunicala por escrito á outra parte, debéndose constituir a Mesa Negociadora nos termos e prazos que establece o artigo 89 do Estatuto dos Traballadores. Denunciado o convenio, entenderase que o mesmo mantén a súa vixencia durante o período de negociación. Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio sen que se acordara un novo, as partes acudirán ao procedemento de mediación regulado no Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais (ASAC), para a procura de solución das discrepancias existentes. Tamén poderán as partes acordar someterse ao procedemento arbitral previsto no citado ASAC. 3. Sen prexuízo do desenvolvemento e solución final dos citados procedementos de mediación e arbitraje, en defecto de pacto, cando transcorrera o proceso de negociación sen alcanzarse un acordo, manterase a vixencia do convenio colectivo.	Artigo 18. Revisión e regularización da estrutura retributiva. As retribucións establecidas no Convenio de Grupo Allianz que se especifican a continuación, serán obxecto de revisión e regularización, nos termos que se indican máis adiante: O partidas «Soldo Base», «Complemento salario base», «Complemento de Adaptación Individualizado», «Complemento por Experiencia», «Plus de Residencia», «Plus de Inspección», o «Plus Convenio Allianz», o «Plus de Actividade» e as «Pagas de participación en Primas», Compensa», así como o «Plus de Desprazamento» serán obxecto de revisión e regularización para os anos 2022 a 2024 nos termos establecidos nos artigos 43, 44 e 45 do Convenio Colectivo do Sector. Para o ano 2025 e 2026 estarase a canto sobre esta materia se estableza no Convenio Colectivo do Sector. Para o ano 2022 xa se levou a cabo unha revisión inicial do 1,2%, cuxa regularización se aplicará no mes de xaneiro de 2023, de acordo co establecido no artigo 43 do Convenio Xeral do Sector Seguros. Sen prexuízo do establecido no primeiro parágrafo anterior, déixase expresa constancia que para o ano 2023, e con efectos do 1 de xaneiro do mesmo ano, sobre as partidas «Soldo Base», «Complemento salario base», «Complemento de Adaptación Individualizado», «Complemento por Experiencia», «Plus de Residencia», «Plus de Inspección», o «Plus Convenio Allianz», o «Plus de Actividade», e «Pagas de participación en Primas», levouse a cabo unha revisión mellorada do 2,5% en lugar do incremento do 0,8% previsto no artigo 44 do mencionado Convenio sectorial, quedando pendente a eventual regularización que puidese proceder para o devandito exercicio, de acordo co establecido no artigo 44 do Convenio Xeral do Sector Seguros. A contía correspondente á diferenza entre o 0,8% e o 2,5% antes mencionados, incorporárase inicialmente a un complemento voluntario que, unha vez coñecido o incremento final aplicable ao ano 2023, asignárase a actualizar as táboas salariais. Déixase constancia que no caso de que a revisión definitiva correspondente ao ano 2023 fose inferior ao 2,5% anticipado, o devandito incremento consolidárase. O Plus Histórico de horario: actualizárase cun 1% durante os anos 2022, 2023, 2024, 2025 e 2026. <i>No Convenio de sector estatal indica:</i> <i>Artigo 44. Condicións económicas para o ano 2023.</i> <i>1. Para o ano 2023, acórdase unha evolución salarial acorde co ritmo da actividade da economía española medida en termos de Produto Interior Bruto (PIB), de forma que para que o incremento salarial se produza terá que constatare un PIB superior a 0%, e acorde tamén coa evolución do Índice de Prezos de Consumo (IPC), referidos ambos os indicadores ao devandito ano, e todo iso conforme aos seguintes criterios e escalas:</i> <i>- Acórdase aplicar un incremento salarial inicial do 0,8%, con efecto do 1 de xaneiro de 2023 sobre as táboas salariais definitivas de 2022.</i> <i>- Se o PIB é superior a 0% e resulta igual ou inferior ao 1,5%, o incremento salarial base será do 1%.</i> <i>- Se o PIB é igual ou superior ao 1,6% e igual ou inferior ao 2,5%, o incremento salarial base será do 1,5%.</i> <i>- Se o PIB é igual ou superior ao 2,6% e igual ou inferior ao 3,5%, o incremento salarial base será do 2%.</i> <i>- Se o PIB é igual ou superior ao 3,6%, o incremento salarial base será do 2,5%.</i> <i>2. Sobre o incremento salarial base resultante aplicarase un coeficiente corrector en función da evolución do Índice de Prezos de Consumo (IPC) que se constate oficialmente ao 31 de decembro do ano 2023 sobre o 31 de decembro do ano anterior, conforme aos seguintes criterios e escalas:</i> <i>- Se o IPC é inferior ao 1%, o corrector do incremento salarial será do 80%.</i> <i>- Se o IPC é igual ou superior ao 1% e inferior ao 2%, non se aplicará corrector ningún ao incremento salarial base.</i> <i>- Se o IPC é igual ou superior ao 2%, o corrector do incremento salarial será do 120%.</i> <i>3. Os referidos criterios e consecuentes incrementos salariais que, no seu caso, se puidesen derivar dos mesmos, aplicaranse con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2023.</i> <i>4. Unha vez coñecidos o PIB e o IPC correspondentes ao ano 2023, e no caso de que a súa evolución dese como resultado un incremento salarial superior ao 0,8%, procederá a aplicación da porcentaxe de incremento que se deriva da anterior escala, e o seu aboamento como revisión salarial nunha soa paga no período dos dous meses seguintes á constatación dos devanditos datos pola Comisión Mixta de Interpretación do Convenio que procederá á aprobación das correspondentes táboas e conceptos salariais resultantes da devandita constatación.</i> <i>5. Como cláusula de salvagarda, para o suposto dun PIB inferior ou igual a 0% que conlevase a ausencia de incremento salarial, ou en caso de resultar un incremento salarial inferior ao 0,8%, o exceso do incremento salarial inicialmente aplicado en 2023 deducirase do incremento salarial que está previsto aplicar inicialmente para o ano 2024.</i> <i>6. Os conceptos sobre os que se aplicará o incremento salarial que, no seu caso, proceda, serán os seguintes: táboa salarial de soldos base por nivel retributivo, táboa de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, plus de residencia, axuda económica para vivenda nos supostos de traslado e importe de compensación de gastos previsto no apartado 7 do artigo 25.</i>	No Artigo 12. Xornada e horario. Indica: A xornada anual das empresas será, en cómputo anual, de 1.682 horas de traballo efectivo distribuídas da seguinte maneira: A) O Horario Xeral: Do 1 de xaneiro ao 24 de xuño e desde o 11 de setembro ao 30 de decembro, todos eles inclusive: - Xornada partida de 8 horas diarias, de luns a xoves, con horario de entrada flexible entre as 8 h. e as 10 h., e un horario de saída non máis tarde das 20 h. - En todo caso establécese unha franxa horaria común obrigatoria entre as 10 h. e as 16:30 h. - A interrupción para a comida terá unha duración mínima de 45 minutos e ata un máximo de dúas horas, a gozar entre as 12:30 h. e as 16 h. Do 25 de xuño ao 10 de setembro, ambos inclusive, de luns a xoves, os días 24 e 31 de decembro e os venres de todo o ano: - Xornada continuada de 6 horas e 25 minutos, con horario de entrada flexible entre as 8 h. e as 10 h., e un horario de saída non máis tarde das 20 h. - En todo caso establécese unha franxa horaria común obrigatoria entre as 10 h. e as 14:00 h. Os axustes de recuperación ou compensación necesarios que cada mes natural se puidesen producir por non realizar o deslizamento necesario para o cumprimento diario de 8 ou 6 horas 25 minutos, respectivamente, deberán efectuarse no ano natural. Adicionalmente, as persoas traballadoras poderán gozar cada ano: - Dunha semana adicional de xornada continuada que deberá necesariamente iniciarse en día luns finalizando en día xoves. Como excepción, o disfrute do período da semana de xornada continuada adicional completa poderá efectuarse a partir do día seguinte á data de finalización do período estival (10 de setembro), computándose en tal caso e para estes efectos, os catro días seguintes laborables excluíndo deste cómputo, o día venres. - Doutras 5 días adicionais de xornada continuada que poderán, neste caso, gozarse de forma fraccionada. O goce dos anteriores períodos/días adicionais de xornada continuada, poderá efectuarse ao longo do ano natural, previo acordo co/a responsable da unidade organizativa a que se pertenza. Para os efectos que sexan procedentes, terase en conta o marco normativo do Convenio Colectivo Xeral do Sector Seguros. As posibles discrepancias serán tratadas no ámbito da Comisión Mixta. Con carácter xeral, será potestade exclusiva da persoa traballadora a facultade de elección do horario flexible nos termos indicados. En todo caso, o horario flexible ante circunstancias excepcionais e xustificadas deberá preservar a organización do traballo de cada unidade, así como a atención do servizo e asistencia a reunións que requiran a presenza da persoa traballadora, sen prexuízo de que as mesmas tratarán de ser convocadas preferentemente dentro da franxa horaria común obrigatoria. Debido ao anterior, a súa continuidade condiciónase ao correcto funcionamento da organización e actividade das empresas. B) En canto aos Horarios especiais das empresas: B.1 Que afectan á actividade de Contact Center: A aplicación dos Horarios Especiais e as súas condicións afectarán ás persoas traballadoras que realizan funcións de atención telefónica nos Centros de Atención Telefónica das empresas, Contact Center. A distribución horaria atenderá ao seguinte esquema: a) Réxime Xeral de Horario: Durante todo o ano realizaranse semanalmente de luns a venres, e de forma alterna, os horarios de mañá e tarde que a continuación se indican: - Horario Mañá: de 8:15 h a 14:45 h. - Horario Tarde: de 9:15 h a 19:00 h cunha hora de comida. Con todo, durante o período estival que máis abaixo se determine e os venres de todo o ano, a hora de saída será a das 18:00h. En calquera caso, os horarios dos días 5 de xaneiro e 24 e 31 de decembro, no suposto de non ser coincidentes co mesmo, corresponderán sempre ao Horario Mañá. O descanso para a comida terá unha duración dunha hora e poderá realizarse no tempo comprendido entre as 13:30h e 16:00h. Tanto a secuencia de horarios especiais en cada caso como o momento no que se iniciará o descanso para a comida, establecerase de acordo co/a responsable da Unidade coa finalidade de que en todo momento quede cuberto o servizo. O período estival antes mencionado, quedará fixado dentro do tramo comprendido entre o 25 de xuño e o 10 de setembro. b) Tempo de cortesía e recuperación de permisos particulares e axustes de defectos horarios respecto da xornada anual: As persoas traballadoras afectas ao precedente réxime de horarios especiais deberán observar puntualmente o horario que tivesen asignado. Non obstante o cal, no caso de que eventualmente sufrisen atrasos na hora de incorporación ao posto de traballo ao comezo da xornada, as empresas non os tomará en consideración a condición de que a demora non sexa superior a 5 minutos, sen prexuízo da obrigación da persoa traballadora de compensar o atraso incorrido dentro do mesmo día en que se causou, prolongando a xornada de traballo polo tempo que corresponda tamén ata o máximo de 5 minutos. As persoas traballadoras que realizan os anteriores horarios especiais poderán gozar dos permisos particulares (regulados no artigo 14.2.b) do presente Convenio de Grupo Allianz establecéndose que a recuperación tanto dos mencionados permisos particulares como dos eventuais defectos horarios por axuste da xornada anual, deberá levar a cabo necesariamente, no horario comprendido entre as 15:45 horas e as 19 horas ou, ata as 18 horas se se refire ao período estival e aos venres de todo o ano. Sen prexuízo do anterior a mencionada recuperación poderá levar a cabo con anterioridade ás 9:15 horas (de efectuarse o horario de tarde) e a continuación das 14:45 horas (de efectuarse o horario de mañá). B.2. Réxime de dispoñibilidade e intervención: ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GRUPO AXA Código 90006353011984	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2025 (BOE nº 304, 21/12/2023) Artigo 3. Ámbito temporal. Este convenio colectivo estenderá a súa vixencia desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2025, coas condicións e efectos específicos para determinadas materias que veña a regular. O convenio entenderase prorrogado de ano en ano se non media denuncia en forma por calquera das partes, que deberá producirse entre o 1 e o 31 de decembro do ano do seu vencemento ou do de calquera das súas prórrogas. A parte que proceda a denunciar este convenio no prazo anteriormente indicado, deberá comunicar por escrito simultaneamente á outra parte a promoción dun proceso de negociación dun novo convenio, todo iso nos termos e prazos que establece o artigo 89 do Estatuto dos Traballadores. Denunciado o presente convenio, o mesmo manterá a súa vixencia durante o período de negociación e prórroga que a continuación se regula. En concreto, o devandito período comezará a computarse desde o inicio das negociacións, momento que se sitúa aos 45 días desde a súa denuncia. Transcorrido un ano de negociación sen que se acordara un novo convenio, prorrogarase por 6 meses adicionais o citado período de negociación. Durante a devandita prórroga, as partes acudirán ao procedemento de Mediación regulado no Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais (ASAC) para a procura de solución das discrepancias existentes. Tamén poderán as partes acordar someterse ao procedemento arbitral previsto no mencionado ASAC. Sen prexuízo do desenvolvemento e solución final dos citados procedementos de mediación e arbitraje, cando transcorrera o proceso de negociación sen alcanzarse un acordo, manterase a ultraactividade indefinida do convenio. Con todo, o anterior, as partes poderán adoptar acordos parciais para a modificación de certos preceptos que, a pesar dos efectos da ultraactividade do convenio denunciado, sexan precisos para a continuidade e desenvolvemento da actividade. Neste sentido, os devanditos acordos parciais terán a vixencia temporal que as partes negociadoras establezan.	No Artigo 19. Principios xerais e condicións económicas para os sucesivos anos de vixencia do convenio indica: A estrutura retributiva do persoal afectado polo presente convenio será a que resulta do convenio Colectivo Xeral do Sector, ademais dos seguintes complementos salariais: - Complemento Salario Base. - Complemento Compensación por primas. Para cada un dos anos de vixencia do presente convenio serán de aplicación os incrementos e criterios establecidos nos artigos 43, 44 e 45 do Convenio Sectorial Xeral de Ámbito Estatal para as Entidades de Seguros e Reaseguros vixente no momento da firma do presente convenio. Ademais do xa previsto para o ano 2025 no ámbito sectorial e á firma do presente convenio, estarase a canto sobre esta materia se estableza no Convenio Sectorial unha vez se acorde, tras a súa denuncia, o novo texto normativo ou se establezan novos incrementos en caso de prórroga do mesmo. Como consecuencia da aplicación do disposto no artigo 44 do Convenio Sectorial Xeral de Ámbito Estatal para as Entidades de Seguros e Reaseguros vixente no momento da firma do presente convenio, a empresa anticipará un incremento do 1% adicional ao 0,8% xa anticipado. Como máximo, esta cantidade aboarase ao mes seguinte da firma do presente convenio. Se, unha vez coñecidos os datos definitivos de IPC e PIB do ano 2023, a porcentaxe de incremento a aplicar resultante fose inferior ao 1,8% global xa anticipado, a diferenza entre esta porcentaxe e a porcentaxe resultante poderá ser compensada con cargo ao incremento para aplicar en 2024 (artigo 45 do Convenio Colectivo do Sector). O Artigo 44. Condicións económicas para o ano 2023 do convenio de sector indica: <i>1. Para o ano 2023, acórdase unha evolución salarial acorde co ritmo da actividade da economía española medida en termos de Produto Interior Bruto (PIB), de forma que para que o incremento salarial se produza terá que constatare un PIB superior a 0%, e acorde tamén coa evolución do Índice de Prezos de Consumo (IPC), referidos ambos os indicadores ao devandito ano, e todo iso conforme aos seguintes criterios e escalas:</i> - <i>Acórdase aplicar un incremento salarial inicial do 0,8%, con efecto do 1 de xaneiro de 2023 sobre as táboas salariais definitivas de 2022.</i> - <i>Se o PIB é superior a 0% e resulta igual ou inferior ao 1,5%, o incremento salarial base será do 1%.</i> - <i>Se o PIB é igual ou superior ao 1,6% e igual ou inferior ao 2,5%, o incremento salarial base será do 1,5%.</i> - <i>Se o PIB é igual ou superior ao 2,6% e igual ou inferior ao 3,5%, o incremento salarial base será do 2%.</i> - <i>Se o PIB é igual ou superior ao 3,6%, o incremento salarial base será do 2,5%.</i> <i>2. Sobre o incremento salarial base resultante aplicarase un coeficiente corrector en función da evolución do Índice de Prezos de Consumo (IPC) que se constate oficialmente ao 31 de decembro do ano 2023 sobre o 31 de decembro do ano anterior, conforme aos seguintes criterios e escalas:</i> - <i>Se o IPC é inferior ao 1%, o corrector do incremento salarial será do 80%.</i> - <i>Se o IPC é igual ou superior ao 1% e inferior ao 2%, non se aplicará corrector ningún ao incremento salarial base.</i> - <i>Se o IPC é igual ou superior ao 2%, o corrector do incremento salarial será do 120%.</i> <i>3. Os referidos criterios e consecuentes incrementos salariais que, no seu caso, puidesen derivarse dos mesmos, aplicaranse con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2023.</i> <i>4. Unha vez coñecidos o PIB e o IPC correspondentes ao ano 2023, e no caso de que a súa evolución dese como resultado un incremento salarial superior ao 0,8%, procederá a aplicación da porcentaxe de incremento que se deriva da anterior escala, e o seu aboamento como revisión salarial nunha soa paga no período dos dous meses seguintes á constatación dos devanditos datos pola Comisión Mixta de Interpretación do Convenio que procederá á aprobación das correspondentes táboas e conceptos salariais resultantes da devandita constatación.</i> <i>5. Como cláusula de salvagarda, para o suposto dun PIB inferior ou igual a 0% que conlevase a ausencia de incremento salarial, ou en caso de resultar un incremento salarial inferior ao 0,8%, o exceso do incremento salarial inicialmente aplicado en 2023 deducirase do incremento salarial que está previsto aplicar inicialmente para o ano 2024.</i> <i>6. Os conceptos sobre os que se aplicará o incremento salarial que, no seu caso, proceda, serán os seguintes: táboa salarial de soldos base por nivel retributivo, táboa de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, plus de residencia, axuda económica para vivenda nos supostos de traslado e importe de compensación de gastos previsto no apartado 7 do artigo 25.</i>	Artigo 26. Xornada laboral. A xornada de traballo efectiva, en cómputo anual, será de 1.642 horas e 30 minutos. Anualmente fixaranse os correspondentes calendarios laborais de cada centro de traballo, así como das áreas que pola súa actividade dispoñen de horarios de traballo distintos ao establecido con carácter xeral. Os devanditos calendarios deberán estar elaborados antes do 31 de xaneiro de cada ano. Antes da dita data, AXA informará á representación legal das persoas traballadoras do calendario previsto para ese ano. Artigo 30. Descansos. Dentro da xornada laboral, realizarase unha interrupción de traballo de 20 minutos, que computarán como tempo efectivo de traballo. A tal fin, nos centros de traballo de máis de 25 empregados con presenza ininterrompida durante a xornada, habilitaranse áreas adecuadas para iso e dotadas dos medios necesarios, sempre que o devandito local poida reunir unhas condicións mínimas aceptables. En cada centro realizaranse as quendas adecuadas para garantir a correcta continuidade do servizo, preferiblemente, entre as 10 horas e as 12 horas. Con independencia do anterior, nas plataformas telefónicas adecuaranse os descansos tendo en conta as esixencias previstas na normativa vixente en materia de prevención de riscos laborais.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GRUPO DE EMPRESAS ISRG - (Iberian Sports Retail Group, SL; Sprinter Megacentros del Deporte, SLU; JD Spain Sports Fashion 2010, SL; JD Canary Islands Sports, SL; Sport Zone Canarias, SL; y Bodytone International Sport, SL) <i>Código 90014663012006</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023-2025 (BOE nº 187, 07/08/2023) Artigo 3. Ámbito temporal. O convenio colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2023. Iso con todo, se a súa publicación no "Boletín Oficial do Estado" fose posterior á devandita data aplicárase con efectos retroactivos, salvo disposición expresa en contrario establecida no articulado do mesmo. Artigo 4. Duración e denuncia. A duración deste convenio establécese por un período de tres anos, é dicir, manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2025. Con tres meses de antelación á finalización da súa vixencia calquera das partes intervinentes poderá denuncialo, comunicándoo á outra de modo fidedigno mediante escrito no que consten as materias e os criterios de revisión do convenio colectivo que se propoñen pola parte denunciante. A parte receptora da denuncia só poderá opoñerse á renegociación do convenio colectivo se pretendese a aplicación dun convenio colectivo sectorial do mesmo ámbito territorial que o aquí concertado. Finalizada a vixencia, e ata tanto non sexa substituído por outro convenio, prorrogarase por períodos anuais o contido normativo do mesmo.	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística: 10% Artigo 35. Incremento e revisión salarial. Revisaranse os salarios base de convenio a partir do 1 de xaneiro dos anos 2024 e 2025, experimentando un incremento do 4% para cada un dos anos. Sen prexuízo do anterior, no caso de que o IPC Real para o 2024 e 2025 sexa superior ao incremento salarial acordado, tan pronto como se coñeza publicamente o IPC real dos devanditos períodos, procederase á regularización do mesmo retroactivamente ao primeiro de xaneiro e co límite máximo do 0,75% para cada un dos referidos anos. A dita revisión salarial terá carácter consolidable. Exceptúase do previsto no presente artigo o salario base fixado nos contratos para a formación en alternancia (1.º e 2.º ano) e práctica profesional, que será revisado conforme ás actualizacións do Salario Mínimo Interprofesional que acorde o Goberno de España en proporción horaria.	Xornada anual 2023 indicada na folla estatística: 1.792 h/ano Artigo 22. Xornada ordinaria. A duración da xornada ordinaria de traballo máxima será de trinta e nove horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual, de luns a domingo. Nos contratos de traballo a tempo parcial procederase ao reaxuste do coeficiente de parcialidade en seguridade social para adaptalo á media da nova xornada. O cómputo da xornada iniciárase no momento no que a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo. Non se realizarán máis de nove horas ordinarias de traballo efectivo diariamente. Con todo, o anterior, a xornada diaria máxima de traballo efectivo poderá de ser de dez horas, para as persoas traballadoras seguintes: a) Aquelas que presten os seus servizos en réxime de xornada flexible. b) Aqueloutras que desempeñen as súas funcións en tenda ou no centro loxístico, en períodos de máxima actividade: avance tempada de verán e rebaixas, "peak period", Nadal, Reis, rebaixas de xaneiro etc. Entre o final da xornada ordinaria e o comezo da seguinte, mediarán como mínimo doce horas. O disposto anteriormente será de aplicación a partir do 1 de xullo de 2023. Non obstante o anterior, nos centros nos que actualmente existe actividade os domingos, e naqueloutras que no futuro, razóns de demanda comercial ou motivos de competencia o aconsellen, a distribución da xornada realizarase ao longo de toda a semana, mesmo domingos, respectando sempre a xornada máxima semanal media establecida neste convenio colectivo e os dereitos individuais que se manterán como condición ad personam. A distribución da xornada ordinaria efectuarase pola dirección da empresa, de maneira que as persoas traballadoras, con carácter xeral, coñezan, polo menos con trinta días de antelación, a fixación do momento da prestación dos seus servizos, podéndose concentrar os períodos de traballo en determinados días, meses ou períodos, en función das necesidades da organización do traballo. En base ao anterior a empresa poderá distribuír irregularmente a xornada de traballo ata un máximo do quince por cento da xornada pactada con cada persoa traballadora. En todo caso respectaranse os períodos de descanso mínimo diario e semanal. A concreción do día e hora da prestación de servizos deberá comunicarse á persoa traballadora afectada con polo menos cinco días de antelación. A empresa establecerá os controis necesarios para verificar con carácter mensual as diferenzas horarias entre a xornada efectivamente realizada e a pactada coa persoa traballadora, producidas como consecuencia da devandita distribución irregular da xornada. As ditas diferenzas horarias compensaranse nos tres meses inmediatamente seguintes a aquel en que se produciu a diferenza. A concreción do día e hora da prestación de servizos deberá comunicarse á persoa traballadora afectada con polo menos cinco días de antelación, sen prexuízo do cal poderán producirse cambios na xornada planificada por causa xustificadas e excepcionais que obriguen ao inmediato cambio da mesma (ausencias, acumulación de tarefas, etc.) cun preaviso mínimo de tres días de antelación ao día e hora de prestación de servizos, que serán de obrigado cumprimento para a persoa traballadora, sen que o devandito preaviso sexa esixible cando a persoa traballadora acepte voluntariamente o cambio. Nestes casos, a compensación das horas traballadas e non planificadas, que non poderán exceder dos límites establecidos, efectuarase necesariamente con tempo de descanso equivalente que se establecerá de mutuo acordo coa dirección do centro de traballo. Os excesos no tempo de prestación efectiva anual, compensaranse mediante descanso no importe dunha hora por cada hora que exceda da xornada anual efectiva, a fixar de mutuo acordo entre a persoa traballadora afectada e a dirección da empresa, dentro dos tres meses seguintes á finalización do cómputo procurando que non coincidan tales descansos cos períodos punta de produción. A fin de garantir a eficacia do rexistro de xornada e corrixir as incidencias e complexidade derivadas da implantación do mesmo, acórdase a utilización de medios biométricos para levalo a cabo, que en todo caso deberán ir acompañados das medidas de seguridade necesarias a fin de garantir o dereito á intimidade e a protección de datos persoais.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GRUPO DE EMPRESAS RODILLA (Rodilla Sánchez, SL, Cafeteros desde 1933, SL, Alada 1850, SL y Nostra Restauración, SLU) <i>Código 90016783012008</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2024 (BOE nº 292, 07/12/2023) Artigo 3. Ámbito temporal e denuncia. O convenio colectivo entrará en vigor o día seguinte da súa firma e en todo caso con efectos económicos do 1 de xaneiro de 2023, finalizando a súa vixencia o 31 de decembro de 2024, salvo disposición expresa contida no mesmo. Con dous meses de antelación á data de finalización da súa vixencia calquera das partes poderá denuncialo sen máis requisito que a obrigación de comunicarllo á outra parte de modo escrito, onde deberán constar as materias e os criterios de revisión do convenio colectivo que se propoñen pola parte denunciante. Estarase en materia de denuncia á regulación contemplada no artigo 86.3 do Texto Refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores. De conformidade co establecido no artigo 86.2 do TRLET as partes acordan que, unha vez esgotada a vixencia do convenio colectivo perdan vigor as cláusulas obrigacionais permanecendo en vigor as normativas. Disposición adicional sexta. En todo o non previsto no presente convenio colectivo será de aplicación o exposto no Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna.	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística: 2% Artigo 22. Salario de Grupo. Rexerase polo disposto 18, 21 e 22 do Convenio Colectivo sectorial estatal de Marcas de Restauración moderna. <i>Na folla estatística recolle a cláusula de garantía salarial que figura no artigo 22 do convenio sectorial estatal de Marcas de restauración moderna que indica:</i> <i>Artigo 22. Cláusula de garantía salarial.</i> <i>No caso de que o IPC real acumulado dos exercicios 2023 e 2024 sexa superior ao incremento efectuado polo convenio colectivo nos niveis salariais para os exercicios 2023 e 2024, as Empresas procederán a actualizar os Salarios de Táboas, con carácter previo ao incremento que se pacte pola Comisión Negociadora Permanente para a súa aplicación a partir de xaneiro do exercicio 2025. Este incremento en táboas será equivalente a medio punto porcentual por cada punto de diferenza entre o IPC real acumulado anterior e o incremento efectuado polo convenio colectivo no período antes sinalado, co tope máximo de un 2%.</i> Disposición adicional cuarta. Complemento específico Grupo III. As persoas traballadoras ás que se refire o artigo 12 1.º c) ii) do presente convenio colectivo percibirán mensualmente un importe equivalente ao 50% da diferenza existente entre o salario base mensual de grupo establecido nos artigos 18 e 21 do Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna entre o grupo II e o grupo III, cun mínimo de 60€ mensuais. A realización das devanditas funcións por un tempo superior a 6 meses, consolidará o citado complemento salarial establecido na presente disposición. Disposición adicional quinta. Reordenación salarial. En virtude da afectación salarial do I Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna desde o 1 de xaneiro de 2023 ás entidades xurídicas referenciadas no artigo 1 do presente Convenio Colectivo do Grupo Rodilla, e co obxectivo de cumprir cos mandatos recollidos tanto no artigo 21 do convenio colectivo sectorial como na súa disposición transitoria primeira, establece o seguinte tránsito cara á nova estrutura retributiva do I Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna: 1. As persoas traballadoras percibirán no ano 2023 e seguintes o importe do salario base exposto no artigo 21 do Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna para cada un dos anos de vixencia do mesmo, en atención ao encadramento funcional recollido no artigo 15 do convenio colectivo do Grupo Rodilla. 2. Para alcanzar o salario base recollido no artigo 21 do Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna para os citados anos e para cada grupo profesional, teranse en conta os seguintes conceptos na seguinte orde: - Salario base que viñese percibindo a persoa traballadora no Convenio Colectivo do Grupo Rodilla durante o ano 2022. - Complemento persoal absorbible (CPCA) que viñese percibindo a persoa traballadora durante o ano 2022. - Plus convenio que viñese percibindo a persoa traballadora durante o ano 2022. - Plus Transporte que viñese percibindo a persoa traballadora durante o ano 2022. - Paga de outubro que viñese percibindo a persoa traballadora durante o ano 2022. - Plus mantemento de roupa que viñese percibindo a persoa traballadora durante o ano 2022. - Complemento persoal máis beneficioso (CPMB) que puidese vir percibindo a persoa traballadora durante o ano 2022. - Complemento Ad Personam que viñese percibindo a persoa traballadora durante o ano 2022. 3. O exceso retributivo que poida derivarse tras a aplicación da regra anterior integrará dous complementos salariais, sendo os mesmos: - Complemento persoal absorbible: No citado complemento, atoparanse incluídas, todas as contías daqueles complementos salariais absorbibles que viñesen percibindo as persoas traballadoras. (CPCA) - Complemento persoal: No citado complemento, atoparanse incluídas, todas as contías daqueles complementos salariais non absorbibles que viñesen percibindo as persoas traballadoras. (CPMB e Complemento Ad Personam) Ambos os complementos, serán compensables e absorbibles durante os anos 2023 e 2024 co obxectivo de levar a cabo a adaptación á estrutura salarial e contía previstas no Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna, véndose absorbido en primeiro lugar o complemento persoal absorbible. Tras o ano 2024, ambos os complementos manterán a súa natureza de orixe. 4. O concepto salarial que naza froito da revalorización establecida na disposición transitoria primeira do Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Marcas de Restauración Moderna denominarase "CSDT 1.ª".	Artigo 16. Xornada. Rexerase polo establecido no art.12 do convenio sectorial estatal de marcas de restauración moderna. Coas seguintes especificacións: 1. A xornada máxima anual de traballo efectivo durante a vixencia do convenio será de 1.800 horas de traballo efectivo ao ano, a cal poderá distribuírse de forma irregular ao longo do ano e de todos os días da semana, cos límites expostos a continuación: - Só se entenderá como distribución irregular da xornada, aqueles excesos ou defectos respecto á media da xornada semanal contratada planificada. A empresa poderá distribuír de maneira irregular ao longo do ano como máximo o 10% (art. 34.2 E.T) da xornada de traballo contratada. A dita distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos legalmente e o traballador/a deberá coñecer cun preaviso mínimo de 7 días o día e a hora da prestación de traballo resultante daquela. Na planificación horaria semanal, diferenciarase de maneira totalizada entre xornada ordinaria e horas complementarias, debendo ser compensados os excesos ou defectos pola aplicación da devandita distribución irregular no prazo máximo de 6 meses. - A xornada máxima efectiva diarias será de nove horas. - A xornada máxima, para quen tivese unha xornada de traballo efectivo anual inferior, será a que veñan gozando, e manterana a título individual. A empresa previa información e entrega ao Comité Intercentros publicará o calendario laboral anual oficial de cada centro de traballo antes da finalización do mes de marzo do ano en curso. Tendo en conta das especiais características vixentes na Empresa, a xornada anual pactada, respectando os descansos legalmente establecidos, poderá distribuírse como máximo ao longo de 224 días de traballo ao ano. 2. Planificación: a) Planificación horaria e distribución: - Ano 2023: A planificación da xornada realizarase individualmente de forma quincenal, especificando as distintas quendas e horas de entrada e saída para todas as persoas traballadoras de modo que a planificación da xornada se coñeza con dúas semanas de antelación á súa execución. Con carácter mensual procederase a publicar nos centros de traballo un calendario coas libranzas das persoas traballadoras: estas libranzas só se poderán alterar previo acordo coa persoa traballadora. - Ano 2024: A planificación da xornada realizarase individualmente cada tres semanas, especificando as distintas, quendas e horas de entrada e saída para todas as persoas traballadoras de modo que a planificación da xornada se coñeza con tres semanas de antelación á súa execución. Con carácter mensual procederase a publicar nos centros de traballo un calendario coas libranzas das persoas traballadoras: estas libranzas só se poderán alterar previo acordo coa persoa traballadora. Durante a totalidade dos anos referenciados con anterioridade, a verificación e control da execución da xornada anual pactada efectuarase, con carácter individual, trimestralmente. Os cambios no horario individualmente adxudicado, efectuaranse con persoal voluntario. Os cuadrantes estarán ao dispor da Comisión Mixta do Convenio Colectivo para o control sobre o cumprimento do aquí pactado con carácter trimestral. A verificación e control da execución da xornada anual pactada efectuarase, con carácter individual, de forma trimestral. As horas realizadas fóra do horario individualmente adxudicado compensaranse con descanso equivalente todo o máis tardar dentro do seguinte trimestre, e no seu caso de conformidade co establecido no artigo 18. No caso de que o cambio impidise o desfrute do descanso semanal este recuperarase necesariamente dentro dun período de catorce días. Terán carácter obrigatorio a realización das horas de traballo precisas fóra do horario normal para reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes, así como en caso de risco de perda de materias primas. A compensación en descanso dos excesos de xornada previstos no apartado anterior realizarase de mutuo acordo. Sistema de Distribución de Xornada do Grupo I e II. As persoas traballadoras encadradas nos niveis I ou II (cando non exista nivel I no centro de traballo), tendo en conta as especiais condicións da súa prestación de servizos, das necesidades de opinión, xestión e responsabilidade sobre as materias obxecto da mesma, autoxestionarán a súa xornada, de modo tal que, con respecto á xornada máxima anual definida ao comezo deste artigo, cumpran cos obxectivos fixados da súa prestación. b) Xornadas partidas Unicamente o exposto no presente apartado b) será de aplicación ás persoas traballadoras que presten servizos para o mercantil Rodilla Sánchez SL. As xornadas partidas serán como mínimo de sete horas diarias de traballo fóra daqueles que presten servizos menos de tres días á semana de media anual, ou que teñan establecida contractualmente unha franxa de conformidade co artigo 12.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
Grupo Ecoforest (Bio Ecoforest, SL, Ecoforest Geotermia, SL, Biomasa Ecoforest de Villacañas, SLU, Vapormatra, SA, Inversiones y Desarrollo Inmobiliario Abanqueiro S. XXI, SLU) <i>Código 90100213012014</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2021 - 2023 (BOE nº 17, 20/01/2023) Artigo 4. Ámbito temporal e vixencia. A vixencia do presente convenio de grupo comezará a partir da súa publicación no boletín oficial correspondente: BOE, DOG ou BOP e, en calquera caso, no prazo de quince días desde a firma do mesmo. A súa vixencia será do 1 de xaneiro de 2021 ao 31 de decembro de 2023. Este convenio colectivo quedará automaticamente denunciado con tres meses de antelación á súa extinción. Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acordara un novo convenio, estarase ao disposto na lexislación laboral vixente.	Artigo 24. Incrementos salariais e cláusula de revisión salarial. O incremento salarial pactado para o ano 2022 será do IPC real de 2021. Anéxase táboa salarial que na que se reflicte a aplicación do devandito incremento (en anexo II). O incremento salarial pactado para o ano 2023 é do 2% e aplicarase a todos os traballadores/as sobre o salario que veñan percibindo ao 31 de decembro de 2022.	Artigo 16. Xornada. Durante a vixencia do presente convenio de grupo, a duración da xornada máxima anual de traballo efectivo en todos os seus ámbitos será de 1.776 horas. A xornada semanal nas empresas adscritas ao presente convenio será de luns a venres cos descansos semanais e diarios previstos no Estatuto dos Traballadores. Durante os meses de novembro e decembro de cada ano, as empresas elaborarán e negociarán coa representación legal dos traballadores e na súa falta coas persoas traballadoras, o calendario laboral para o ano seguinte. Os días 24 e 31 de decembro serán considerados festivos de convenio durante toda a vixencia do mesmo. Nas xornadas de duración continuada que excedan de seis horas, establecerase un tempo de descanso (bocadillo) de vinte minutos diarios. O devandito tempo terá a consideración de tempo de traballo efectivo. Distribución irregular da xornada. As empresas afectadas por este convenio de grupo 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 desprazamentos da demanda. A distribución irregular da xornada é unha ferramenta de adaptación concreta da xornada, as variacións dos niveis de actividade e a seguridade das persoas traballadoras. Os asinantes do presente convenio de grupo acordan que, no ámbito de cada unha das empresas adscritas ao mesmo, poderá distribuírse de maneira irregular ao longo do ano o 5% da xornada de traballo ou o que é o mesmo, 88 horas. Esta flexibilidade na distribución do tempo de traballo defínese como aqueles períodos laborables comprendidos no correspondente calendario laboral nos que a empresa, por necesidades organizativas e/ou produtivas, deba traballar, en máis ou en menos, respecto á xornada establecida. Iso significa que, nun momento determinado, a empresa e as persoas traballadoras poden ser debedoras ou acreedoras de tempo de traballo, xa sexa en días ou horas. Respectaranse os descansos mínimos fixados na lei. A distribución irregular da xornada poderá afectar á xornada máxima semanal ou mensual pero non á máxima anual, que nunca podería exceder de 1.776 horas. A distribución irregular da xornada non afectará á retribución e cotizacións da persoa traballadora. Os avisos previos, a efectos das preceptivas comunicacións de distribución irregular da xornada, serán, como mínimo e en todo caso, de cinco días. A persoa traballadora deberá coñecer o día e a hora da prestación de traballo resultante da distribución irregular co indicado preaviso mínimo. En canto á compensación ás persoas traballadoras como consecuencia da utilización da distribución irregular, prevese a posibilidade de combinar a compensación con descanso coa compensación económica, a solicitude da persoa traballadora afectada. A compensación, xa sexa en descanso ou económica, realizarase co criterio establecido no artigo 17 deste convenio. Os días obxecto de compensación serán solicitados polas persoas traballadoras e a empresa comprométese a dar contestación no prazo máximo de 48 horas, podendo propoñer días alternativos de compensación soamente naqueles casos concretos nos que se xustifique pola empresa a imposibilidade de concesión no día/s solicitado/s por cuestións organizativas ou produtivas. A contestación emitida pola empresa terá carácter vinculante e farase no prazo máis breve de tempo posible. Se como consecuencia da irregular distribución da xornada, ao vencemento do seu contrato de traballo a persoa traballadora realizara un exceso de horas, en relación ás que corresponderían a unha distribución regular, o exceso será aboado na súa liquidación como horas extraordinarias. As prolongacións de xornada consecuencia da distribución irregular non poderán ser de aplicación ás persoas traballadoras que teñan limitada a súa presenza por razóns de seguridade, saúde, coidado de menores, embarazos ou períodos de lactación, así como en calquera dos supostos de garda e custodia de menores que contemple a lei. Para a utilización da distribución irregular de xornada en sábado, terase en consideración prioritariamente ás persoas traballadoras voluntarias. No caso de que non houberse persoal voluntario suficiente e as necesidades produtivas e/ou organizativas da empresa o requirisen, a empresa poderá acudir a persoal non voluntario do persoal en función das previsións de traballo, informando previamente á representación legal dos traballadores.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GRUPO GENERALI ESPAÑA Código 90014213012002	Revisión Salarial	CONVENIO 2022-2025 (BOE nº 277, 18/11/2022) Acta de revisión e aprobación das táboas salariais para 2022 e 2023 no BOE nº 175, 24/07/2023 Artigo 4. Vixencia, duración e prórroga. A duración deste Convenio de Grupo será desde a data da súa publicación no BOE ata o trinta e un de decembro de 2025, sen prexuízo dos efectos retroactivos sobre materias concretas cando así se estableza no propio Convenio, como, por exemplo, os aspectos económicos referidos na Disposición Transitoria Cuarta. O presente Convenio de Grupo entenderase prorrogado de ano en ano, de non mediar denuncia expresa en forma por quen teña a lexitimidade para iso, notificada ás partes. A denuncia haberá de producirse entre o 1 e o 31 de decembro do ano do seu vencemento, ou de calquera das súas prórrogas. Transcorrido un ano desde a denuncia do Convenio de Grupo sen que se acordara un novo convenio, as partes acudirán ao procedemento de mediación regulado no Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais (ASAC), para a procura de solución das discrepancias existentes. Tamén poderán as partes acordar someterse ao procedemento arbitral previsto no citado ASAC. Sen prexuízo do desenvolvemento e solución final dos citados procedementos de mediación e arbitraje, cando trasncorrera o proceso de negociación sen alcanzarse un acordo, manterase a aplicación ultraactiva do Convenio de Grupo.	Na Acta de revisión e aprobación das táboas salariais para 2022 e 2023 publicadas no BOE nº 175, 24/07/2023 indican: TÁBOA SALARIAL GRUPO GENERALI Ano 2022 (Incr. 1,44%) Ano 2023 (Incr. 0,8%) Disposición transitoria cuarta. Aplicarase a revisión salarial dos artigos 43, 44 e 45 do Convenio Colectivo do Sector na redacción dada aos mesmos mediante acordo de data 28 de outubro de 2021 (publicado no BOE en data 27 de decembro de 2021). Achéganse como Anexo III as táboas salariais para o ano 2022. Adicionalmente, na nómina do mes de xullo de 2022, aboarase un pago lineal único e non consolidable por importe de 300 euros brutos para todas as persoas traballadoras, salvo o persoal de Grupo 0, en alta e en activo no Grupo Generali ao 31 de decembro de 2021 e que continúen así mesmo en alta e en activo no Grupo Generali ao 20 de xullo de 2022. No convenio de sector estatal indica: <i>Artigo 44. Condicións económicas para o ano 2023.</i> <i>1. Para o ano 2023, acórdase unha evolución salarial acorde co ritmo da actividade da economía española medida en termos de Produto Interior Bruto (PIB), de forma que para que o incremento salarial se produza terá que constatare un PIB superior a 0%, e acorde tamén coa evolución do Índice de Prezos de Consumo (IPC), referidos ambos os indicadores ao devandito ano, e todo iso conforme aos seguintes criterios e escalas:</i> <i>- Acórdase aplicar un incremento salarial inicial do 0,8%, con efecto do 1 de xaneiro de 2023 sobre as táboas salariais definitivas de 2022.</i> <i>- Se o PIB é superior a 0% e resulta igual ou inferior ao 1,5%, o incremento salarial base será do 1%.</i> <i>- Se o PIB é igual ou superior ao 1,6% e igual ou inferior ao 2,5%, o incremento salarial base será do 1,5%.</i> <i>- Se o PIB é igual ou superior ao 2,6% e igual ou inferior ao 3,5%, o incremento salarial base será do 2%.</i> <i>- Se o PIB é igual ou superior ao 3,6%, o incremento salarial base será do 2,5%.</i> <i>2. Sobre o incremento salarial base resultante aplicarase un coeficiente corrector en función da evolución do Índice de Prezos de Consumo (IPC) que se constate oficialmente ao 31 de decembro do ano 2023 sobre o 31 de decembro do ano anterior, conforme aos seguintes criterios e escalas:</i> <i>- Se o IPC é inferior ao 1%, o corrector do incremento salarial será do 80%.</i> <i>- Se o IPC é igual ou superior ao 1% e inferior ao 2%, non se aplicará corrector ningún ao incremento salarial base.</i> <i>- Se o IPC é igual ou superior ao 2%, o corrector do incremento salarial será do 120%.</i> <i>3. Os referidos criterios e consecuentes incrementos salariais que, no seu caso, puidesen derivarse dos mesmos, aplicaranse con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2023.</i> <i>4. Unha vez coñecidos o PIB e o IPC correspondentes ao ano 2023, e no caso de que a súa evolución dese como resultado un incremento salarial superior ao 0,8%, procederá a aplicación da porcentaxe de incremento que se deriva da anterior escala, e o seu aboamento como revisión salarial nunha soa paga no período dos dous meses seguintes á constatación dos devanditos datos pola Comisión Mixta de Interpretación do Convenio que procederá á aprobación das correspondentes táboas e conceptos salariais resultantes da devandita constatación.</i> <i>5. Como cláusula de salvagarda, para o suposto dun PIB inferior ou igual a 0% que conlevase a ausencia de incremento salarial, ou en caso de resultar un incremento salarial inferior ao 0,8%, o exceso do incremento salarial inicialmente aplicado en 2023 deducirase do incremento salarial que está previsto aplicar inicialmente para o ano 2024.</i> <i>6. Os conceptos sobre os que se aplicará o incremento salarial que, no seu caso, proceda, serán os seguintes: táboa salarial de soldos base por nivel retributivo, táboa de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, plus de residencia, axuda económica para vivenda nos supostos de traslado e importe de compensación de gastos previsto no apartado 7 do artigo 25.</i>	No Artigo 19. Xornada laboral e a súa distribución. Indica: Ambas as partes recoñecen e manifestan que a regulación da xornada laboral e a súa distribución contida no presente Convenio de Grupo, e reflectida de forma esquemática e gráfica no Anexo IV ao mesmo, constitúe un avance notable e moi positivo en relación coa flexibilidade e a conciliación da vida profesional e persoal. Con todo, tales melloras han de compasarse e garantir, ao mesmo tempo, a produtividade, calidade, eficiencia e organización das Empresas do Grupo que ambas as partes entenden esenciais. Deste xeito, e sen prexuízo da flexibilidade prevista no presente Convenio de Grupo, toda persoa traballadora será responsable de cumprir, tanto a xornada de traballo efectivo anual como os períodos de coincidencia, regulados no presente Convenio de Grupo, todos os días laborables do ano natural. Para os efectos do presente Convenio Colectivo enténdese por "Período de Coincidencia Horaria" o horario laboral diario mínimo esixible e de obrigado cumprimento que han de realizar as persoas traballadoras todos os días laborables de xaneiro a decembro de cada ano. No caso de que se produza un incumprimento da xornada de traballo efectivo anual ou do "Período de Coincidencia Horaria" será de aplicación o réxime disciplinario previsto no Convenio Xeral en materia de atrasos e ausencias. En liña co anterior, incorpórase como Anexo VI ao presente Convenio de Grupo o "Acordo rexistro diario de xornada de Grupo Generali España" subscrito entre as partes en data 16 de decembro de 2020 e que pasa a contar co mesmo ámbito (funcional, territorial, persoal e temporal) que o presente Convenio de Grupo. Así mesmo, substitúense os termos "maternidade" e "paternidade" por "nacemento e coidado do menor". Tal Acordo establece un sistema de rexistro diario de xornada que dá cumprimento á lexislación vixente e é compatible coas medidas de flexibilidade establecidas en Grupo Generali España, así como o compromiso de acordar unha política de boas prácticas que regula o exercicio do dereito á desconexión dixital das persoas traballadoras. 1. Xornada laboral: normas de xeral aplicación. 1.1 A xornada será de 1.650 horas de traballo efectivo anual. No devandito cómputo considéranse xa deducidas: (i) as horas correspondentes aos catorce días festivos previstos no Estatuto dos Traballadores; (ii) os 26 días laborables de vacacións (suprimíndose a festividade do Día do Seguro, conforme ao disposto no Convenio Xeral); (iii) a xornada do día 24 de decembro que ten carácter de festivo; (iv) un máximo de 20 minutos diarios de interrupción da xornada, que non terán a consideración de tempo de traballo en caso de desfrute efectivo por parte do persoal. O goce deste descanso non poderá fraccionarse nin acumularse ao comezo ou finalización da xornada e realizarase en horario de mañá, salvo para a quenda de tarde. Como complemento ao réxime de xornada: (a) Os días laborables da semana en que se celebre a festa patronal de cada poboación terán o tratamento de xornada de verán. Calquera variación sobre a data concreta de goce da semana patronal requirirá o acordo formal previo coa Dirección de DEI e Relacións Laborais. (b) Os días inmediatamente anteriores aos festivos terán o mesmo réxime que os venres. (c) Dispoñerase de dous días de libre disposición de natureza recuperable, a gozar dentro do ano natural en curso. Para a debida organización do servizo, o goce dos días de libre disposición deberá ser comunicado á persoa responsable superior cunha antelación mínima de 48 horas e autorizado por esta. (d) Con independencia da condición de recuperable do día 31 de decembro, o devandito día traballárase, en anos alternos, exclusivamente en xornada de mañá, debendo garantirse que o servizo de cada unidade funcional quede cuberto, polo menos, co 50% do persoal adscrito á mesma. Aqueles persoas que, por razóns de servizo, non puidesen gozalo na citada data, poderano compensar pola libranza dun venres ou véspera de festivo ata o último día do mes de febreiro do seguinte ano natural, comunicando a modificación á Dirección de DEI e Relacións Laborais, previa autorización do seu responsable. Ao comezo de cada anualidade, a Empresa elaborará un Calendario Laboral, tendo en conta a casuística dos festivos non nacionais, semana patronal, véspera de festivos, etc. Do devandito Calendario informárase á Comisión Mixta Paritaria do presente Convenio. 1.2 Xestión Horaria: ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GRUPO MERCANTIL ISS Código 90100143012013	Revisión Salarial	CONVENIO 2019-2022 (BOE nº 69, 22/03/2021) Modificación do convenio [artigos 10 (Estrutura Salarial) e 29 (Clasificación Profesional)] publicada no BOE nº 42, 18/02/2022 Prórroga ata 31/12/2024, modificación e revisión salarial 2023 e 2024 no BOE nº 95, 21/04/2023 Artigo 4. Ámbito temporal, denuncia e prórroga. <i>(texto inicial convenio)</i> 1. O presente Convenio colectivo entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2019, sexa cal fora a data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado" e manterá a súa vixencia ata o día 31 de decembro de 2022, fóra daquelas materias, condicións e dereitos, incluídos os económicos, nos que se sinala expresamente un período de vixencia distinto. 2. A denuncia do Convenio deberase realizar mediante notificación escrita e fidedigna, preavisando cunha antelación mínima de dous meses á data da súa expiración. 3. As partes lexitimadas para preavisar a denuncia do convenio, ou para ser notificadas do devandito preaviso, serán as mesmas que estean lexitimadas para negociar un novo convenio co mesmo ámbito de aplicación, segundo o establecido no artigo 87.1 e 3 do Estatuto dos Traballadores. 4. En caso de non mediar denuncia de ningunha das partes nestes termos, o convenio prorrogarase de ano en ano, do 1 de xaneiro ao 31 de decembro. 5. Simultaneamente ao acto da denuncia, xa sexa realizada pola representación dos traballadores e traballadoras ou da Empresa, deberá comunicarse tamén a promoción da negociación do novo convenio, expresando na devandita comunicación escrita a lexitimación negocial, o ámbito do convenio e as materias obxecto da negociación. 6. Unha vez denunciado o Convenio e concluída a duración pactada ou prorrogada, manterá a súa vixencia en todos os seus termos durante dous anos desde o momento da denuncia. 7. Se transcorridos oito (8) meses desde iniciado o proceso de negociación do novo convenio non se chegou a un acordo, ambas as partes, de común acordo, poden someterse ao proceso arbitral establecido no "Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais" (ASAC), vixente naquel momento. No acordo parcial de prórroga, modificación e revisión do convenio publicado no BOE nº 95, 21/04/2023 indica: MANIFESTAN Que ambas as partes decidiron prorrogar a vixencia e a revisar o actual III Convenio colectivo do persoal de estrutura do Grupo Mercantil ISS (código convenio: 90100143012013). Ambas as representacións recoñécense mutuamente como interlocutores válidos e lexitimados para a adopción do acordo que aquí se subscribe e, en base a iso, ACORDAN Primeiro. Ámbito temporal da prórroga. Prorrogar o III Convenio colectivo do persoal de estrutura das empresas que compoñen o Grupo Mercantil ISS, que estenderá a súa vixencia dous anos, desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2024. Así mesmo, as partes acordan que os efectos económicos do presente acordo serán a partir do 1 de xaneiro de 2023, fóra daqueles que expresamente se prevexan para unha data posterior. ...	No acordo parcial de prórroga, modificación e revisión do convenio publicado no BOE nº 95, 21/04/2023 indica: MANIFESTAN Que ambas as partes decidiron prorrogar a vixencia e a revisar o actual III Convenio colectivo do persoal de estrutura do Grupo Mercantil ISS (código convenio: 90100143012013). Ambas as representacións recoñécense mutuamente como interlocutores válidos e lexitimados para a adopción do acordo que aquí se subscribe e, en base a iso, ACORDAN Primeiro. Ámbito temporal da prórroga. Prorrogar o III Convenio colectivo do persoal de estrutura das empresas que compoñen o Grupo Mercantil ISS, que estenderá a súa vixencia dous anos, desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2024. Así mesmo, as partes acordan que os efectos económicos do presente acordo serán a partir do 1 de xaneiro de 2023, a excepción daqueles que expresamente se prevexan para unha data posterior. Segundo. Xornada laboral e horario. A supresión do artigo 15, apartado 5 a) i), do III Convenio colectivo do persoal de estrutura das empresas que compoñen o Grupo Mercantil ISS, do seguinte texto: "a excepción dunha xornada cada semana cuxo horario será de 08:00h a 17:30h. Cada Unidade de Negocio ou Área organizarase internamente en quendas rotativas para garantir a presenza ata as 17:30h." En consecuencia, as partes acordan que a redacción do artigo 15, apartado 5 a) i), do convenio colectivo será a seguinte: "i) De luns a xoves, sen prexuízo do indicado no apartado (ii), o horario será de 08:00h a 16:30h (8 horas e 30 minutos)." Terceiro. Revisión salarial. As partes acordan a modificación e o seguinte redactado para o artigo 12 do convenio colectivo: "1. Para o ano 2023 acórdase un incremento do 4,0% sobre os conceptos salariais definidos no artigo 10 do convenio colectivo. 2. Para o ano 2024 acórdase un incremento do 3,6% sobre os conceptos salariais definidos no artigo 10 do convenio colectivo." Así mesmo, as partes acordan que a empresa aboará o incremento previsto para 2023 e os seus correspondentes atrasos coa nómina de xaneiro de 2023. Cuarto. Modificar o anexo 1 do convenio colectivo. ...	No acordo parcial de prórroga, modificación e revisión do convenio publicado no BOE nº 95, 21/04/2023 indica: MANIFESTAN Que ambas as partes decidiron prorrogar a vixencia e a revisar o actual III Convenio colectivo do persoal de estrutura do Grupo Mercantil ISS (código convenio: 90100143012013). Ambas as representacións recoñécense mutuamente como interlocutores válidos e lexitimados para a adopción do acordo que aquí se subscribe e, en base a iso, ACORDAN ...Segundo. Xornada laboral e horario. A supresión do artigo 15, apartado 5 a) i), do III Convenio colectivo do persoal de estrutura das empresas que compoñen o Grupo Mercantil ISS, do seguinte texto: "a excepción dunha xornada cada semana cuxo horario será de 08:00h a 17:30h. Cada Unidade de Negocio ou Área organizarase internamente en quendas rotativas para garantir a presenza ata as 17:30h." En consecuencia, as partes acordan que a redacción do artigo 15, apartado 5 a) i), do convenio colectivo será a seguinte: "i) De luns a xoves, sen prexuízo do indicado no apartado (ii), o horario será de 08:00h a 16:30h (8 horas e 30 minutos)." ... Artigo 15. Xornada laboral e horario. 1. A xornada ordinaria de traballo efectivo establécese nun máximo de 1.720 horas anuais. 2. Para o persoal adscrito ao presente Convenio que presta servizos de forma habitual en oficinas, a xornada de traballo distribuirase do modo seguinte: a) 36 semanas en réxime de xornada ordinaria, a razón de 40 horas semanais. b) 17 semanas en réxime de xornada intensiva (distribuídas en 3 períodos prioritariamente coincidindo co período estival, Nadal e 2 semanas en Semana Santa), a razón de 34 horas semanais. c) Os períodos de inicio e fin da xornada intensiva fixaranse no calendario laboral anual. d) Tamén se realizará xornada intensiva (horario de 8:00h a 15:00h) os días pre festivos dos 14 festivos intersemanais. 3. O persoal adscrito a este Convenio que se atope en misión ou cuxas responsabilidades por razón da súa categoría profesional conleven traballar habitualmente fóra da oficina, terán un horario flexible en función do posto que ocupen, respectándose en todo momento os descansos legais, a xornada anual máxima prevista en Convenio e o calendario de festivos correspondente. 4. Cando o persoal afectado por este convenio supere, por necesidades do servizo, a xornada máxima anual, a diferenza deberase compensar por acordo entre a empresa e a persoa traballadora en xornadas completas e no prazo máximo de seis meses. 5. Con efectos a partir do 1 de xaneiro de 2021, o horario de traballo para o persoal incluído no número 2 do presente artigo, é dicir, que de forma habitual presta servizo en oficinas, será o seguinte: a) Horario en xornada ordinaria: (i) De luns a xoves, sen prexuízo do indicado no apartado ii), o horario será de 08.00h a 16:30h (8 horas e 30 minutos), fóra dunha xornada cada semana cuxo horario será de 08:00h a 17:30h (8 horas e 30 minutos de traballo efectivo). Cada Unidade de Negocio ou Área organizarase internamente en quendas rotativas para garantir a presenza ata as 17:30h. (ii) No comezo da xornada laboral de luns a xoves establécese unha flexibilidade de entrada de 7:30h a 9:00h. En calquera caso, a finalización da xornada laboral non poderá ser antes das 16:30 horas. (iii) Durante a xornada de luns a xoves, establécese un tempo de descanso de 30 minutos que se computará como tempo efectivo de traballo. O devandito tempo de descanso poderase ampliar noutros 30 minutos máis que non terán a consideración de tempo de traballo efectivo e deberán recuperarse ao final da xornada. Así mesmo, dado que a finalización da xornada non poderá ser antes das 16:30 horas, o persoal que comece a súa xornada antes das 8:00 horas dispoñerá dun tempo de descanso adicional de 30 ou 15 minutos que non será considerado tempo efectivo de traballo, en función de se a hora de entrada é as 7:30 ou as 7:45 respectivamente. (iv) Venres: o horario será de 08.00h a 14.00h (6 horas), cun tempo de descanso de 20 minutos que se computará como tempo efectivo de traballo. b) Horario en xornada intensiva: (i) De luns a xoves, o horario será de 08.00h a 15.00h (7 horas), cun tempo de descanso de 20 minutos que se computará como tempo efectivo de traballo. (ii) Venres: o horario será de 08.00h a 14.00h (6 horas), cun tempo de descanso de 20 minutos que se computará como tempo efectivo de traballo. 6. A xornada semanal terá como mínimo un descanso ininterrompido de 48 horas. 7. Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, 12 horas. 8. Se por algunha circunstancia especial a Empresa tivese que contratar de forma definitiva a unha persoa baixo unha modalidade de distribución da xornada diferente, darase traslado deste feito á Representación Legal dos Traballadores e Traballadoras.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GRUPO RENFE (Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora; Renfe Viajeros, S.M.E., SA; Renfe Mercancías, S.M.E., SA; Renfe Fabricación y Mantenimiento, S.M.E., SA; y Renfe Alquiler de Material Ferroviario, S.M.E., SA) <i>Código 90102563012016</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2022-2024 (BOE nº 171, 19/07/2023) Cláusula 3.ª Ámbito temporal. O presente convenio colectivo terá unha duración de tres anos, entrando en vigor o 1 de xaneiro de 2022 e estendendo a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2024. Unha vez alcanzado o ámbito temporal do presente convenio colectivo, de non existir denuncia expresa durante os tres meses anteriores á citada data, prorrogará a súa vixencia de ano en ano. Unha vez denunciado o presente convenio colectivo, as partes poderán acordar, no seo da Comisión Negociadora do III convenio colectivo do Grupo Renfe, a vixencia do contido normativo de conformidade co establecido na normativa laboral en vigor e de acordo coas pautas para a negociación colectiva das empresas públicas vixentes no seu momento. Con todo, para facilitar o proceso de negociación, se unha das partes así o solicitase, ampliarase a vixencia do citado contido normativo, desde a data de finalización pactada durante un prazo máximo de vinte e tres meses, todo iso sen menoscabo da aplicación daquelas medidas lexislativas que puidesen incrementar o devandito prazo.	Cláusula 4.ª Tratamento económico. O tratamento económico estará en liña co determinado nas respectivas Leis de Orzamentos Xerais do Estado de cada un dos exercicios e normas de desenvolvemento. A Comisión Paritaria tras a aprobación dos Orzamentos Xerais do Estado para cada exercicio, acordará, se procede, a distribución do incremento salarial variable. Ano 2022: O incremento fixo será dun 3,5% e terá efectos desde o 1 de xaneiro de 2022. Este incremento, é consolidable e aplicarase a todos os conceptos retributivos sobre os valores ao 31 de decembro de 2021. Ano 2023: Establécese un incremento fixo dun 2,5% sobre as retribucións xa incrementadas de 2022, que se aplicará a todos os conceptos retributivos. Establécese, ademais, como incremento variable o seguinte: - Se a suma da variación do IPCA do ano 2022 e do IPCA adiantado do mes de setembro de 2023 superase o incremento retributivo fixo acumulado de 2022 e 2023 establecido nos puntos anteriores, aplicarase un incremento adicional do 0,5%. Este incremento será consolidable e terá efectos desde o 1 de xaneiro de 2023, aboándose na primeira nómina que sexa posible unha vez coñecidos os datos correspondentes. - Adicionalmente, se o incremento do PIB nominal fose igual ou superior ao estimado que figura no cadro macroeconómico que acompaña a Lei de Orzamentos Xerais do Estado, aplicarase unha subida complementaria do 0,5% con carácter consolidable e con efectos desde o 1 de xaneiro de 2023. Estes incrementos variables, se proceden, aplicaranse sobre todos os conceptos retributivos a valores do 31 de decembro de 2022. Ano 2024: Para o ano 2024, establécese un incremento fixo dun 2% sobre as retribucións xa incrementadas de 2023, que se aplicará a todos os conceptos retributivos. Adicionalmente a este incremento fixo, establécese o incremento variable seguinte: - Se a suma da variación do IPCA dos anos 2022, 2023 e 2024 superase o incremento retributivo fixo acumulado de 2022, 2023 e 2024 establecido nos puntos anteriores, aplicarase un incremento adicional do 0,5%. Este incremento será consolidable e terá efectos desde o 1 de xaneiro de 2024. Este incremento variable, se procede, aplicarase sobre todos os conceptos retributivos a valores do 31 de decembro de 2023.	Cláusula 5.ª Xornada. A partir da firma do III convenio colectivo, establécese unha xornada laboral referenciada a trinta e cinco horas semanais e que en cómputo anual é de 1.536 horas en 213 días. Con todo, e dada a diversidade de tipos de xornada establecidas no Grupo Renfe para acometer os procesos produtivos, negociárase no seo da Comisión Negociadora do III Convenio colectivo, ata o próximo 31 de maio de 2023, as fórmulas que permitan acometer o establecemento dunha xornada que, en cómputo anual, sexa de 1.536 horas. A implantación da xornada ordinaria prevista non poderá supoñer, en ningún caso, a partir do seu establecemento, un detrimento do beneficio operativo da empresa, custos adicionais, nin unha taxa de reposición adicional á que se establece na normativa orzamentaria. De igual forma, a implantación desta xornada non poderá supoñer un incremento da taxa de temporalidade no Grupo Renfe. Así mesmo, a implantación desta xornada deberá ir acompañada de medidas para o mantemento e potenciación da eficiencia e a produtividade dos servizos que se prestan á cidadanía, así como o resultado da actividade operativa da empresa.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
GRUPO SUPERMERCADOS CARREFOUR (Supermercados Champion, SA, Grup Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU, y Supersol distribución Ceuta, SLU) <i>Código 90016103012006</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2026 (BOE nº 141, 14/06/2023) Artigo 4. Ámbito temporal. O convenio colectivo entrará en vigor a partir da data da firma, finalizando o 31 de decembro de 2026, salvo para as materias que teñan unha vixencia específica expresada no propio Convenio. Artigo 5. Denuncia. 1. A denuncia do convenio colectivo, ou da parte que se pretenda revisar ao termo da súa vixencia parcial, efectuarase de conformidade co artigo 89 do Estatuto dos Traballadores, debendo notificarse a mesma cun prazo mínimo de quince días antes da finalización da súa vixencia. De conformidade co previsto no artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores, se no período de negociación non se alcanzase un acordo as partes someterán as súas diferenzas a unha mediación nos termos previstos neste convenio para resolver as discrepancias que xurdan na Comisión Paritaria, aínda que o sometemento a arbitraje das diferenzas terá carácter voluntario. 2. As condicións pactadas no presente convenio colectivo subsistirán, en todo caso, ata a súa nova revisión; con todo, a partir do inicio das deliberacións, perderán vixencia soamente as súas cláusulas obrigacionais, manténdose en vigor, en cambio, o seu contido normativo. Todo iso sen prexuízo do previsto na disposición final primeira do presente convenio colectivo. Disposición final primeira. Se durante a vixencia do presente convenio colectivo se formalizase un convenio colectivo sectorial estatal do sector de Supermercados, as partes procederán a negociar a aplicación deste, todo iso sen prexuízo da aplicación subsidiaria, en defecto de acordo, do marco sectorial estatal do Convenio colectivo de Grandes Almacéns ás relacións laborais nos termos acordados, todo iso sen prexuízo do disposto no artigo 84.2 e 86 do Estatuto dos Traballadores, e disposición transitoria décima do Convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacéns.	Artigo 34. Incremento salarial. 1. Incremento sobre táboas fixo. O incremento pactado para o ano 2022 incorporouse ás táboas de Salario Base de Grupo recollidas na disposición adicional primeira e para o ano 2023 nas táboas establecidas no artigo 33 do presente convenio colectivo, resultando de aplicación a todas as persoas traballadoras. Para os sucesivos anos de vixencia do convenio (2024-2026), e con efectos do un de xaneiro de cada ano, os salarios base Grupo incrementaranse conforme ao previsto na disposición adicional primeira, calculado sobre as Táboas salariais vixentes a data 31 de decembro do ano anterior. 2. Incremento variable non consolidable en función de vendas. I. O incremento variable non consolidable en función das vendas para o ano 2022 calcularase de conformidade co previsto na disposición adicional cuarta. A partir do ano 2023, en función do incremento que rexistre a cifra de venda neta real en tendas comparables para o citado ano e sucesivos de vixencia do convenio, en relación ao Orzamento de venda neta anual en tendas comparables para o correspondente ano, as persoas traballadoras percibirán un complemento salarial variable e non consolidable, polo importe resultante da aplicación do seguinte escalado, calculado sobre as Táboas salariais vixentes en decembro do ano anterior, substituíndose as referencias a anos concretos polos do seguinte ano. Ano 2023: Se a cifra de venda neta real en tendas comparables a data 31 de decembro do 2023, supera nun 0,50% ao Orzamento de venda neta anual en tendas comparables para o citado ano, o 0,25%. Se a cifra de venda neta real en tendas comparables a data 31 de decembro do 2023, supera nun 1% ao Orzamento de venda neta anual en tendas comparables para o citado ano, o 0,5 0%. Se a cifra de venda neta real en tendas comparables a data 31 de decembro do 2023, supera nun 1,5% ao Orzamento de venda neta anual en tendas comparables para o citado ano, o 0,75%. Se a cifra de venda neta real en tendas comparables a data 31 de decembro do 2023, supera nun 2% ao Orzamento de venda neta anual en tendas comparables para o citado ano, o 1%. Adicionalmente, e a nivel de cada tenda, as porcentaxes anteriores poderanse incrementar, previo cumprimento dos parámetros de absentismo, nas seguintes porcentaxes, En 0,25% se a porcentaxe de absentismo ao 31 de decembro 2023, con respecto ao 31 de decembro do ano anterior, é inferior, polo menos, nun punto a nivel de tenda, e tamén á media do Grupo. En 0,50% se a porcentaxe de absentismo ao 31 de decembro 2023, con respecto ao 31 de decembro do ano anterior, é inferior, polo menos, en 2 puntos a nivel de tenda, e tamén á media do Grupo. II. Para os efectos do sinalado nos apartados anteriores, a Dirección procederá a facer entrega á Comisión Paritaria do Convenio do orzamento de venda neta anual de tendas comparables do respectivo exercicio. No primeiro trimestre do ano seguinte, a Dirección informará á Comisión Paritaria do resultado da cifra de venda neta real de tendas comparables do ano anterior, e da listaxe das tendas que alcanzasen os parámetros de absentismo conforme ao previsto no apartado anterior, procedéndose no seu caso a constatar a porcentaxe de incremento variable non consolidable que no seu caso resulte aplicar conforme ao acordado, que se aboará antes do día último do mes natural seguinte á constatación pola Comisión Paritaria. Disposición adicional primeira. Adaptación ao Convenio colectivo sectorial estatal de conformidade cos artigos 84 e 86 do Estatuto dos Traballadores, e o disposto no Convenio colectivo de Grandes Almacéns.	Artigo 18. Xornada. I. A xornada de traballo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1.792 horas anuais para os anos 2022, 2023. A partir do 01 de xaneiro de 2024 a xornada de traballo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1.787 horas anuais, con efectos 01 de xaneiro de 2025 será de 1.782 horas anuais, e con efectos 01 de xaneiro de 2026 será de 1.776 horas anuais. A partir do 01 de xaneiro de 2027 a xornada de traballo efectivo máxima laboral convencional anual será de 1.770 horas anuais, ou no seu caso, a que resulte de aplicación para ese ano de conformidade co convenio sectorial estatal de grandes almacéns. A xornada anual pactada, respectando os descansos legal ou convencionalmente establecidos, distribuirase pola Dirección de luns a domingo. II. A xornada poderá distribuírse regular ou irregularmente, ao longo do ano e de todos os días da semana, a fin de ter en conta a maior intensidade na actividade comercial en determinados días da semana e períodos do ano. III. Da xornada anual contratada, de conformidade co disposto no artigo 34.2 do Estatuto dos Traballadores, e unha vez xa distribuída poderase dispoñer da porcentaxe de horas prevista legalmente. A distribución de tales horas deberá respectar os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na Lei, dando coñecemento ao traballador/a cun preaviso mínimo de sete días, do día e a hora da prestación de traballo. Aos presentes efectos, a disposición por parte da empresa deste tempo de traballo producirase ben sen previsión de tal número de horas ou ben modificando en igual número as horas planificadas, sempre co preaviso previsto no parágrafo anterior. IV. A distribución e execución da xornada anual terá lugar entre o 1 de xaneiro ao 31 de decembro. A empresa e as representacións legais das persoas traballadoras reuniranse trimestralmente para os efectos de proceder ao control da xornada. V. As persoas traballadoras, con máis de tres días de media anual de traballo á semana, non terán obrigación de prestar servizos en domingos ou festivos, en centros ou establecementos abertos ao público, máis que ata do 50 por 100 dos domingos e/ou festivos existentes no ano. Nos casos de apertura ao público non xeneralizada en domingos e/ou festivos, as persoas traballadoras con máis de tres días de media anual de traballo á semana, non terán obrigación de prestar servizos en domingos e/ou festivos, máis que ata o 50 por 100 dos domingos e/ou festivos de apertura autorizada no centro ou establecemento no ano, e en todo caso, cun mínimo de domingos ou festivos de prestación obrigatoria de seis. A efectos do cálculo do número de domingos e/ou festivos, a fracción resultante elevarase ao enteiro. Os días de preparación de vendas especiais e dos balances ou inventarios regularanse conforme ao disposto no artigo 20.III do presente convenio colectivo, non sendo de aplicación o disposto no presente apartado. VI. As persoas traballadoras non poderán prestar servizos como xornada ordinaria máis de doce días consecutivos. VII. Nos casos en que se autoricen ou modifiquen os días ou horarios de apertura comerciais con posterioridade á formulación da distribución periódica correspondente, actuarase conforme ao previsto no apartado III do presente artigo, respectando a legalidade vixente. VIII. Descanso semanal: A distribución da xornada e do descanso dos traballadores adecuarase ao sistema de aplicación no centro ou establecemento comercial no que preste efectivamente os seus servizos en cada momento a persoa traballadora, a tales efectos: a) Nos centros ou establecementos comerciais con réxime de apertura xeneralizada en todo ou gran parte do ano, a xornada anual distribuirase, con carácter xeral, como máximo en 224 días de traballo ao ano, de luns a domingo. b) Nos centros ou establecemento con réxime de apertura non xeneralizada, a xornada anual distribuirase, de luns a domingo, respectando o dereito do persoal a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompido. De conformidade co artigo 6 do R.D. 1561/1995 o descanso do medio día semanal poderá separase do día completo e acumularse para o seu goce en períodos de ata catro semanas. As persoas traballadoras de cadro de persoal base, que presten os seus servizos en centros ou establecemento con réxime de apertura non xeneralizada, con cinco ou máis días de media de traballo á semana, garantiráselles que a acumulación do tempo de descanso a que se refire o artigo 6 do Real Decreto 1561/1995, será planificado de maneira que, xunto aos demais descansos legalmente observables, se goce unha vez ao mes, exceptuando o mes no que a persoa traballadora goce de polo menos 16 días de vacacións continuados, dun descanso de calidade, entendendo por tal a acumulación, de tres días, que comprenderán venres-sábado-domingo, ou no seu caso sábado-domingo-luns. IX. Xornada Suplementaria. Durante a vixencia do presente convenio colectivo, por acordo coa persoa traballadora poderase pactar a realización de horas suplementarias, co límite máximo da diferenza entre a xornada máxima convencional prevista para o ano 2022 e a xornada convencional vixente en cada ano. Estas horas serán voluntarias e terán o mesmo tratamento que as horas ordinarias en canto á súa retribución e cotización, non considerándose para os efectos do límite previsto no número 2 do artigo 35 do Estatuto dos Traballadores.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																										
Iberia, Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, S. Unipersonal - Personal de tierra - Código 90002660011981	Convenio colectivo	CONVENIO 2022-2025 (BOE nº 39, 15/02/2023) Artigo 5. Vixencia. A vixencia do presente convenio colectivo entre IBERIA e o seu persoal de Terra será desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2025, excepto, para os conceptos ou materias que teñan sinalada expresamente outra data distinta, e será prorrogable pola tácita por períodos de 12 meses se, no prazo dos dous meses anteriores á data da súa terminación, non mediase denuncia expresa das partes. Artigo 8. Vinculación á totalidade. O presente convenio constitúe un todo orgánico, e as partes quedan mutuamente vinculadas ao cumprimento da súa totalidade. Se a xurisdición competente anulase ou modificase substancialmente algunha das súas cláusulas na súa actual redacción, a Comisión Negociadora deberá reunirse para considerar se resulta posible proceder a algunha adaptación para, respectando o mandato xudicial, manter a vixencia do resto do articulado do convenio ou se, pola contra, a anulación ou modificación de tal ou tales cláusulas obriga a revisar as concesións recíprocas que as partes se fixeran. Especificamente, en caso de impugnación xudicial do réxime transitorio relativo á antigüidade, e/ou dos preceptos que regulan o réxime sobre limitacións dos efectos económicos expresamente pactados para todos os colectivos, derivados da nova estrutura salarial e sistema de progresión, e de que por sentenza firme se declarase a nulidade dos mesmos, e/ou se recoñeza, en todo ou en parte, e individual ou colectivamente, aos traballadores aos que non se apliquen, o dereito á súa aplicación, as partes obríganse, no seo da Comisión Negociadora, a alcanzar un acordo no que se establezan os axustes oportunos a fin de que a execución da dita sentenza non conleve un incremento da masa salarial pactada no convenio ou xerar custos adicionais aos expresamente pactados e previstos no mesmo. Neste sentido, establécese un prazo de trinta días para alcanzar un acordo desde que a correspondente negociación no seo da Comisión Negociadora fose instada. Transcorrido o anterior prazo sen que se alcanzara un acordo, ambas as partes conveñen, co obxecto de evitar o conflito, someter o tema a unha Arbitraxe. A designación do Árbitro deberá producirse de mutuo acordo entre as partes. No caso de que non fose posible chegar a un acordo sobre a devandita designación, acéptase que a mesma se adopte pola Dirección Xeral de Traballo do Ministerio de Traballo. O árbitro designado dispoñerá dun prazo de trinta días para ditar o correspondente Laudo que resolva o tema baixo a premisa anterior, isto é, non incremento da masa salarial prevista. Con todo, o referido prazo poderá prorrogarse a solicitude do Árbitro e con acordo de ambas as partes. Durante o período en que se desenvolva a citada negociación e, no seu caso, a Arbitraxe, manterase a aplicación dos conceptos e artigos afectados pola sentenza con carácter cautelar, de modo que o acordo que se alcance ou, no seu caso, o Laudo que se dite, aplicárase cos efectos retroactivos que, no seu caso, procedan coa finalidade de respectar a premisa sinalada, é dicir, non incremento da masa salarial pactada no convenio.	Incremento salarial 2023 consolidado 2% + parte variable en función resultados Acordo de actualización das táboas salariais e conceptos retributivos revalorizables correspondentes aos anos 2022 e 2023 publicado no BOE nº 74, 28/03/2023 Artigo 154. Revisión salarial. a) O incremento salarial consolidado para o ano 2022 será dun 6,05% sobre a masa salarial dese ano, con efectividade do 1 de xaneiro de 2022. O incremento salarial consolidado para o ano 2023 será dun 2% sobre a masa salarial dese ano, con efectividade do 1 de xaneiro de 2023. Os devanditos incrementos reflectiranse nas táboas salariais e demais conceptos retributivos que figuran no anexo I. Así mesmo, resultará de aplicación a táboa de cotización aos fondos que figura no anexo VI. b) Para os anos 2024 e 2025, con efectos 1 de xaneiro de cada ano, procederase, no seu caso, a un incremento salarial consolidado de acordo á seguinte escala referenciada ao EBIT/Ingresos do Grupo IBERIA –Iberia+Iberia Express-- en cada un dos anos. <table><tr><td>EBIT/Ingresos %</td><td>Incremento sobre masa salarial consolidado</td></tr><tr><td><0</td><td>0,00%</td></tr><tr><td>0 - < 2,5</td><td>0,50%</td></tr><tr><td>2,5 - < 5,0</td><td>1,30%</td></tr><tr><td>5,0 - < 7,0</td><td>1,45%</td></tr><tr><td>7,0 - < 10,0</td><td>1,70%</td></tr><tr><td>10,0 - = 12,0</td><td>2,00%</td></tr><tr><td>> 12,0</td><td>2,50%</td></tr></table> Finalizada a vixencia pactada para o presente Convenio, de non conseguir a subscrición dun novo convenio, durante o ano 2026 exclusivamente aplicárase unha revisión salarial consolidada nos mesmos termos pactados para os anos 2024 e 2025. Facúltase á Dirección da Compañía e aos Representantes do Comité Intercentros para que establezan a distribución do importe global resultante das revisións salariais anteriores que, no seu caso, corresponda aplicar, incorporándose o resultado da devandita distribución ás táboas salariais e conceptos retributivos que se vexan afectados e que formarán parte integrante do XXII Convenio Colectivo de Terra. Co fin de garantir a capacidade adquisitiva das retribucións adquirida neste Convenio, se o IPC acumulado correspondente aos anos de vixencia inicial do Convenio é superior ao incremento salarial consolidado acumulado realizado nese período, e a rendibilidade media (EBIT/Ingresos) do Grupo IBERIA -Iberia+Iberia Express- durante ese período é igual ou superior ao 7%, realizarase un incremento salarial consolidado adicional no ano 2026 conforme á seguinte táboa cuxo desenvolvemento e aplicación explícase a continuación: <table><tr><td>% IPC acumulado 22-25%</td><td>Incremento adicional</td></tr><tr><td>Ata o 13,5%</td><td>100%</td></tr><tr><td>> 13,5% - 16%</td><td>50%</td></tr><tr><td>> 16% - 20%</td><td>25%</td></tr><tr><td>> 20%</td><td>0%</td></tr></table> - Se o IPC acumulado 2022-2025 é menor que 13,5%, o incremento salarial consolidado adicional en 2026 será: a diferenza entre o IPC acumulado 2022-2025 e o incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025. - Se o IPC acumulado 2022-2025 estivese entre 13,5% e 16% e: - Se o incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025 fose inferior a 13,5%, o incremento salarial consolidado adicional será = (13,5% menos incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025) + [(IPC acumulado 2022-2025 menos 13,5%) * 50%] - Se o incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025 fose superior a 13,5%, o incremento salarial consolidado adicional será = [(IPC acumulado 2022-2025 menos incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025) * 50%] - Se o IPC acumulado 2022-2025 estivese entre 16% e 20%, e: - Se o incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025 fose inferior a 13,5%, o incremento salarial consolidado adicional será = (13,5% menos incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025) + [(16% menos 13,5%) * 50%] + [(IPC acumulado 2022-2025 menos 16%) * 25%]. - Se o incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025 fose superior a 13,5%, o incremento salarial consolidado adicional será = [(16% menos incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025) * 50%] + [(IPC acumulado 2022-2025 menos 16%) * 25%] - Se o IPC acumulado 2022-2025 fose maior que 20% e: - Se o incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025 fose inferior a 13,5%, o incremento salarial consolidado adicional será = (13,5% menos incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025) + [(16% menos 13,5%) * 50%] + [(20% menos 16%) * 25%] + [(IPC acumulado 2022-2025 menos 20%) * 0%] - Se o incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025 fose superior a 13,5%, o incremento salarial consolidado adicional será = [(16% menos incremento salarial consolidado acumulado 2022-2025) * 50%] + [(20% menos 16%) * 25%] + [(IPC acumulado 2022-2025 menos 20%) * 0%]. Así mesmo, no caso de que o IPC acumulado correspondente aos anos de vixencia inicial do Convenio sexa superior ao incremento salarial consolidado acumulado realizado nese período e o EBIT/Ingresos do Grupo IBERIA durante ese período sexa igual ou superior ao 7%, adicionalmente, no ano 2026 realizarase un pago único correspondente aos anos 2022 a 2025, que se calculará do seguinte modo: a) Sumaranse as masas salariais reais correspondentes a eses anos. b) Recalcularanse as masas salariais correspondentes a eses anos, deixando sen efecto os incrementos salariais consolidados aplicados segundo o establecido neste artigo e aplicando sobre cada masa salarial inicial o IPC de cada un deses anos, procedendo á suma das masas salariais resultantes. c) Se o total das masas salariais recalcúladas conforme ao establecido no apartado (b) é superior ao total das masas salariais segundo o establecido no apartado a), procederase un pago único igual á diferenza entre ambas. A repartición do devandito pago único realizarase de común acordo entre a Dirección da Compañía e os Representantes do Comité Intercentros. O previsto nos parágrafos anteriores, para garantir o mantemento da capacidade adquisitiva adquirida en virtude deste convenio, será aplicable exclusivamente para o exercicio de 2026, nos termos indicados. En ningún caso estas previsións serán de aplicación durante o período de ultra actividade do convenio.	EBIT/Ingresos %	Incremento sobre masa salarial consolidado	<0	0,00%	0 - < 2,5	0,50%	2,5 - < 5,0	1,30%	5,0 - < 7,0	1,45%	7,0 - < 10,0	1,70%	10,0 - = 12,0	2,00%	> 12,0	2,50%	% IPC acumulado 22-25%	Incremento adicional	Ata o 13,5%	100%	> 13,5% - 16%	50%	> 16% - 20%	25%	> 20%	0%	Artigo 72. Xornada anual. A xornada de traballo na Empresa será de 1.712 horas anuais de traballo efectivo e 40 semanais en cómputo anual, cos días de libranza precisos para alcanzar o citado cómputo. Mediante negociación e acordo entre a Dirección e a Representación dos Traballadores, existirá a posibilidade de redistribución da xornada laboral. Artigo 73. O cómputo da xornada efectuarase de tal forma que, en todo caso, tanto ao comezo como ao fin da mesma o traballador/a se atope no seu posto de traballo e dedicado a el. En consecuencia, o tempo dedicado a transporte, aseo, cambio de roupa e fichaxe queda exento do cómputo de xornada. Pola contra, para todas as xornadas continuadas, xornadas especiais, xornadas de traballo e períodos horarios, os 15 minutos de refrixerio serán computados dentro da xornada laboral. Non será aplicable este descanso por refrixerio á xornada fraccionada, xornada especial fraccionada, nin cando nun día se realicen 2 períodos horarios (salvo que un dos períodos exceda de 6 horas, nese caso seralle de aplicación no devandito período), nin á xornada continuada, xornada especial ou período horario que non exceda de 6 horas. Durante o tempo de refrixerio e no resto da xornada de traballo non se realizarán actos alieos á actividade laboral. A recollida, probas e cambios de uniforme realizaranse fóra da xornada laboral. Artigo 74. O persoal que deba ser transportado pola Empresa, serao mediante o establecemento de horarios de partida dos vehículos de transporte que permitan a chegada ao Centro de Traballo 8 minutos antes do comezo da xornada laboral e a saída do mesmos 12 minutos despois do termo daquela. A efectos do límite do centro urbano estarase ao disposto en cada momento pola Autoridade competente. Artigo 75. Dado o carácter de servizo público da Empresa, os empregados que por razóns imperativas do mesmo traballen en días festivos, gozarán dun día de descanso compensatorio. Nas xornadas programadas de traballo en días festivos con descanso compensatorio entre semana, o traballador/a percibirá un suplemento do 134,75 por cento do salario hora/base, establecido no anexo I en función das horas traballadas neste período. No referente á libranza dos días festivos, seguiranse os seguintes criterios: 1. Para o persoal da Empresa, excepto persoal suxeito a xornadas: a) A libranza dos días festivos traballados sinalarase na mesma semana ou na seguinte. b) Se tal libranza non se produciu nos quince primeiros días seguintes ao festivo traballado, determinarase mediante acordo co traballador/a ou traballadores/as afectados o goce de tales días festivos. c) Se non houberse acordo na primeira semana do segundo mes seguinte ao festivo traballado, deberá sinalarse o día de libranza, procurando compaxinar as necesidades do servizo e os desexos do traballador/a ou traballadores/as de que se trate, nun prazo máximo de 12 meses a partir do festivo traballado. En todo caso, se a designación da libranza dos días festivos non se levase a cabo na forma regulada nos parágrafos anteriores, o traballador/a librárala á súa elección no prazo de tres meses posteriores ao día festivo traballado. 2. Para o persoal suxeito a xornadas, en materia de libranza dos días festivos, estarase ao disposto no Artigo 85.
EBIT/Ingresos %	Incremento sobre masa salarial consolidado																													
<0	0,00%																													
0 - < 2,5	0,50%																													
2,5 - < 5,0	1,30%																													
5,0 - < 7,0	1,45%																													
7,0 - < 10,0	1,70%																													
10,0 - = 12,0	2,00%																													
> 12,0	2,50%																													
% IPC acumulado 22-25%	Incremento adicional																													
Ata o 13,5%	100%																													
> 13,5% - 16%	50%																													
> 16% - 20%	25%																													
> 20%	0%																													

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
III Convenio colectivo profesional entre la Entidad Pública Empresarial ENAIRE y el colectivo de controladores de tránsito aéreo <i>Código 90012160011999</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023-2027 (BOE nº 202, 24/08/2023_ Corrección de erros no BOE nº 221, 15/09/2023) No CAPÍTULO PRELIMINAR (Elementos de configuración do convenio e definicións) No Segundo. Ámbitos de aplicación. indica: 4. Ámbito temporal. 4.1 Vixencia: O III Convenio Colectivo Profesional dos Controladores de Tránsito Aéreo entrará en vigor ao día seguinte da súa publicación no BOE e finalizará o 31 de decembro do ano 2027, sen prexuízo da prórroga prevista no apartado 4.3. As condicións retributivas reguladas no presente convenio terán efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2023. 4.2 Denuncia: 4.2.1 Deberá exercitarse por calquera das partes con, polo menos, dous meses de antelación á data prevista para a súa finalización. 4.2.2 A parte que promova a negociación deberá comunicar a súa intención de facelo á outra, por escrito, expresando detalladamente as materias obxecto da mesma. 4.2.3 No prazo máximo de tres meses a partir da recepción da comunicación sinalada no parágrafo anterior, procederase a convocar a Comisión Negociadora. 4.2.4 A parte receptora da comunicación só poderá negarse á iniciación das negociacións por causa legal ou establecida no convenio ou cando aínda non finalizase a súa vixencia. En calquera caso, deberase contestar por escrito e con exposición dos seus motivos. 4.3 Prórroga: Este convenio colectivo entenderase prorrogado por cinco anos, contados desde o 1 de xaneiro de 2028 no suposto de non ser denunciado por calquera das partes. Durante a prórroga entenderanse vixentes todas e cada unha das cláusulas para as que non se previu especificamente unha data anterior de vencemento. Finalizada a anterior prórroga, o convenio colectivo entenderase automaticamente denunciado, debendo as partes, no prazo máximo de tres meses a partir da data de finalización da prórroga, proceder a convocar á Comisión Negociadora 4.4 Réxime transitorio: Unha vez producida a denuncia e durante o prazo que medie entre a data da finalización do convenio e a publicación do que o substitúa, manterase en vigor todo o seu articulado sen prexuízo do contemplado na lexislación vixente.	Artigo 124. Cadro Salarial. 1. O cadro salarial será o que figura como anexo I do presente convenio colectivo, con plena vixencia para 2023. Os incrementos salariais axustaranse ao disposto na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para os empregados do sector público estatal. O cadro salarial está referido á xornada laboral prevista no artigo 29 do presente convenio. En atención á redución de xornada que se produciu no ano 2013 para os CTA suxeitos a xornada a quendas, de 1.670 h a 1.595 h, e para manter a lóxica do binomio xornada/salario, aplicouse o devandito ano unha redución, en termos proporcionais, na contía dos seguintes conceptos recollidos no Cadro retributivo: Salario Base, Pagas adicionais e Complemento de Posto de Traballo. Con todo, para respectar o establecido na Lei 9/2010 e nos Acordos do 13 de agosto de 2010, esta diminución compensouse cun incremento no Complemento Persoal Transitorio de Adaptación á nova xornada de carácter fixo (CPAF) de todos os CTA ingresados antes de 5 de febreiro de 2010 en contía equivalente á redución total experimentada polos conceptos anteriormente apuntados. Este incremento do CPAF figura explicitado no anexo I como CPAF Adicional, xunto co resto de retribucións dos CTA. 2. Para o cálculo da masa salarial anual sumaranse todos os conceptos retributivos percibidos polos CTA operativos, non operativos e en situación de LER, RA e RAE, tendo en conta o persoal ao 31 de decembro do ano anterior, sen prexuízo dos incrementos salariais establecidos na Lei de Orzamentos Xerais do Estado. 3. No marco do presente convenio colectivo e durante o período no que resulte de aplicación, as retribucións a percibir estarán limitadas exclusivamente aos conceptos retributivos que compoñen a estrutura salarial establecida no artigo 124 bis nos termos fixados neste convenio, sen que poidan exceder das contías que correspondan a cada controlador de acordo co disposto no mesmo e no seu anexo I, "Cadro Salarial". De conformidade co disposto no Acordo Nacional de Bases de 2018, a masa salarial de referencia de 409 M€ contemplada no devandito Acordo, correspondentes á masa salarial total autorizada no ano 2017, constitúe o límite das obrigacións económicas que a Entidade pode contraer en aplicación do presente convenio. Todo iso, sen prexuízo das actualizacións que se conteñan nas Leis de Orzamentos Xerais do Estado e as que se puidesen producir en execución de sentenzas xudiciais firmes, e/ou como consecuencia de cambios na lexislación española e/ou europea aplicables a ENAIRE. <i>Na Lei de Orzamentos Xerais do Estado para 2023 publicada no BOE nº 308, 24/12/2022 indica:</i> <i>O Título III da Lei de Orzamentos Xerais do Estado rubricase como "Dos gastos de persoal", e estrutúrase en tres capítulos.</i> <i>No Capítulo I, tras definir o que constitúe o "sector público" para estes efectos, trata dos gastos do persoal coa previsión xeral de que no ano 2023, as retribucións do persoal ao servizo do sector público terán un incremento do 3,5 por cento coa seguinte desagregación:</i> <i>a) 2,5 por cento de incremento fixo e</i> <i>b) dúas cláusulas de revisión do 0,5 por cento cada unha. A primeira vinculada ao Índice de Prezos ao Consumo Harmonizado (IPCA) e a segunda ao Produto Interior Bruto (PIB) nominal.</i> <i>As ditas cláusulas de revisión aplicaranse da seguinte forma:</i> <i>a) Incremento vinculado ao IPCA. Se a suma do IPCA do ano 2022 e do IPCA adiantado do mes de setembro de 2023 fose superior ao 6 por cento, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i> <i>b) Incremento vinculado á evolución do PIB nominal no ano 2023. Se o incremento do PIB nominal igualase ou superase o estimado polo Goberno no cadro macroeconómico que acompaña á elaboración da presente lei de Orzamentos, aplicarase un incremento retributivo complementario do 0,5 por cento.</i>	Artigo 29. Modalidade e duración da xornada laboral. A xornada laboral dos CTA, en función do posto de traballo que ocupe, será unha das seguintes: 1. Xornada a quendas: A xornada laboral máxima para os CTA será de 1.595 horas que se poderá ampliar en 20 horas para actividades de formación. A xornada laboral para cada un dos anos de vixencia do convenio poderá incrementarse no máximo de 80 horas extraordinarias establecido no Estatuto dos Traballadores. 1.1 O límite mensual de actividade aeronáutica será de 170 horas. En caso de períodos de suspensión da relación laboral por calquera das causas previstas no presente convenio, a reincorporación á actividade conlevará a adscrición automática á quenda que fixe a empresa, topado neste caso, por este límite mensual. Naqueles casos en que realicen nun mes actividade aeronáutica e non aeronáutica a xornada máxima tamén será de 170 horas. 2. Xornada ordinaria: A xornada laboral dos CTA que non ocupen postos de traballo suxeitos a turnicidade será de 1.711 horas anuais. A xornada semanal será de trinta e sete horas e trinta minutos, continuada, en horario de mañá e/ou tarde e realizarase durante os cinco primeiros días da semana, a razón de sete horas e trinta minutos diarios. Durante cada xornada terase dereito a vinte minutos de descanso, que se computará como traballo efectivo. 3. Xornada mixta: Os CTA que ocupen postos de traballo cuxas características específicas contemplen a posibilidade de alternar xornada a quendas e xornada ordinaria, cando exerzan as súas funcións fóra da Sala de operacións, realizarán unha xornada ordinaria cuxa duración mensual será igual á media das horas programadas a outros CTA na súa dependencia que se manteñan traballando a quendas, en postos de traballo similares, en idéntico período de tempo e en igualdade de condicións. A dita xornada realizarase, salvo acordo co CTA afectado, uniformemente ao longo de todo o mes, de luns a venres en horario de mañá, non podendo ser superior a 37,5 horas semanais. Artigo 30. Realización de xornadas diferentes. Con carácter xeral, os CTA cuxo posto de traballo estea suxeito ao réxime de xornada ordinaria non poderán realizar xornada a quendas, salvo, excepcionalmente, nos supostos e coas condicións previstas neste convenio colectivo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ILUNION CEE OUTSOURCING, SA Código 90104172012022	Revisión Salarial	CONVENIO 2022-2023 (BOE nº 262, 01/11/2022) Táboas salariais 2023 publicadas no BOE nº 70, 23/03/2023 Artigo 4. Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor, con carácter xeral, o día 1 de xaneiro de 2022 con independencia da data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", salvo naquelas materias para as que no seu articulado se estableza outro prazo de vixencia. Así mesmo, o convenio manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2023, quedando prorrogado integramente ata a súa substitución por outro convenio de igual ámbito e eficacia. Artigo 5. Denuncia. A denuncia do presente convenio entenderase automática ao momento do seu vencemento, neste caso, o 31 de decembro de 2023.	Na acta de acordo da revisión salarial 2023 indica: ACORDAN Primeiro. O artigo 57, Contía das retribucións, do I Convenio Colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA, subscrito o 24 de xuño de 2022 e publicado no BOE o 1 de novembro de 2022, establece que: «De acordo coa vixencia deste convenio, as partes acordaron os seguintes incrementos sobre a táboa de retribucións do anexo salarial (anexo I) do presente convenio colectivo: 2023: A porcentaxe de incremento establecido para o Salario Mínimo Interprofesional do devandito ano respecto do ano anterior, salvo que o IPC real do 2022 sexa superior ao citado incremento, nese caso, aplicará este último.» Segundo. O apartado d) do artigo 7.2 do citado convenio colectivo dispón que a Comisión Paritaria confeccionará e publicará as revisións salariais. Terceiro. A porcentaxe de incremento establecida para Salario Mínimo Interprofesional en 2023 segundo o Real Decreto 99/2023, do 14 de febreiro, polo que se fixa o salario mínimo interprofesional para 2023 é do 8%. Cuarto. Conforme ao exposto nos puntos anteriores procédese a actualizar a táboa salarial do anexo I para o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2023 e o 31 de decembro de 2023: ... Artigo 57. Contía das retribucións. De acordo coa vixencia deste convenio, as partes acordaron os seguintes incrementos sobre a táboa de retribucións do Anexo Salarial (Anexo I) do presente convenio colectivo: 2023: A porcentaxe de incremento establecida para o Salario Mínimo Interprofesional do devandito ano respecto do ano anterior, salvo que o IPC real do 2022 sexa superior ao citado incremento, en cuxo caso, aplicará este último.	No Artigo 34. Xornada de traballo. Indica: 34.1 Xornada. A xornada quedará fixada en 1.815 horas ao ano en cómputo anual, a razón de 165 horas mensuais, desde o 1 de xaneiro de 2022. Desde o 1 de xaneiro de 2023 a xornada será de 1.804 horas ao ano en cómputo anual, a razón de 164 horas mensuais. 34.2 Xornada diaria. O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a 9 diarias, salvo naqueles servizos onde a empresa e a representación legal dos traballadores pacten unha duración superior. Non poderá dividirse en máis de 2 períodos, no suposto de xornada partida O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo. 34.3 Descanso semanal e entre xornada. As persoas traballadoras terán dereito a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de ata 14 días, de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, no seu caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. A duración do descanso semanal dos menores de 18 anos será, como mínimo, de 2 días ininterrompidos. Garantirase a cada persoa contratada o goce dunha fin de semana ao mes, exceptuando aqueles contratos que se celebren para fins de semana e festivos. Co obxecto de respectar o número de fins de semana libres obrigatorios, a fin de semana que coincida en 2 meses, computarase no mes que coincida co sábado. Para estes efectos considérase como fin de semana o período de 48 horas comprendido entre as 00.00 horas do sábado e as 24.00 horas do domingo. A persoa traballadora librára, polo menos, un dos seguintes períodos, sempre que as necesidades organizativas o permitan: - A quenda nocturna do 24 de decembro e o 25 de decembro - A quenda nocturna do 31 de decembro e o 1 xaneiro Cando a xornada diaria teña unha duración continuada, ou calquera dos tramos se é xornada partida, de entre 4 ou máis horas e inferior a 6 horas, existirá un descanso de 10 minutos, considerados como tempo efectivo de traballo; da mesma forma, se a xornada diaria de duración continuada, ou calquera dos tramos se é xornada partida, fura superior a 6, o devandito descanso será de 20 minutos considerados como tempo efectivo de traballo. Corresponderá á empresa a distribución, e forma de levar a cabo os descansos establecidos anteriormente, organizándos de modo lóxico e racional en función das necesidades do servizo, sen que os descansos poidan establecerse antes de transcorrer 2 horas desde o inicio da xornada, nin despois de que falten 90 ou menos minutos para a conclusión da mesma. En xornada partida soamente será posible unha única interrupción da xornada diaria. Cando a xornada sexa partida non poderá mediar entre o final da primeira parte e o principio da segunda, máis de 2 horas, sen prexuízo de acordo, individual ou colectivo entre empresa e as persoas traballadoras, con informe preceptivo dos representantes legais dos traballadores. Recoméndase, con todo, que este tempo máximo se acurte. A xornada partida non poderá aplicarse ás persoas traballadoras con xornada igual ou inferior a 25 horas semanais nin a aquelas persoas traballadoras con prestación de servizos de 4 horas diarias ou inferior. Entre a xornada terminada e o inicio da seguinte, deberá mediar un mínimo de 13 horas, salvo nos casos seguintes: a) Por especial urxencia ou perentoria necesidade. b) No traballo por quendas 34.4 Horarios e cuadrantes. Dadas as especiais características da actividade, entenderase de carácter interrompido o funcionamento dos centros de traballo, debéndose respectar sempre a xornada máxima da persoa traballadora, conforme ao contrato asinado. A empresa someterá á representación dos traballadores o correspondente horario de traballo do seu persoal e coordinarao nos distintos servizos para o máis eficaz rendemento. A representación dos traballadores será informada da organización das quendas e substitucións mediante a entrega das copias dos cuadrantes mensuais. A empresa entregará o cuadrante de traballo mensual con 7 días de antelación. Este cuadrante deberá seguir a cadencia de libranzas e quendas do mes anterior, sempre que permaneza no mesmo centro. Cando as persoas traballadoras desexen cambiar a quenda de traballo no seu centro habitual, poderán facelo, sempre que este cambio se realice por escrito, cunha antelación mínima de 12 horas e conste a aceptación de ambas as persoas traballadoras. En caso de coincidir 2 persoas traballadoras nun mesmo posto de traballo a cubrir, aboarse un mínimo de 4 horas a prezo da hora extra do seu grupo profesional. As persoas traballadoras con fillos/as menores de 9 anos procurarase facilitarles libre o día 6 de xaneiro, sempre que quede o servizo cuberto. O calendario laboral para o persoal dos grupos 1, 2, 3 e 4 pactarase entre o Comité Intercentro e a empresa atendendo ás características especiais de cada Delegación. Nel constarán os días laborables e festivos de cada comunidade, así como a hora de entrada, quedando garantida a xornada diaria que se pacte. Cada persoa traballadora destes Grupos recibirá copia do seu calendario anual. ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ILUNION OUTSOURCING Código 90012072011999	Revisión Salarial	CONVENIO 2021-2023 (BOE nº 247, 15/10/2021) Acordo de modificación do convenio (artigos 41 e 59) publicado no BOE nº 183, 01/08/2022 Acordo de actualización salarial a partir de setembro de 2021 (SMI) no BOE nº 295, 10/12/2021 Acordo de actualización das táboas salariais para o ano 2022 no BOE nº 108, 06/05/2022 Táboas salariais 2023 no BOE nº 70, 23/03/2023 Artigo 4. Ámbito temporal. O presente convenio entrará en vigor, con carácter xeral, o día 1 de xaneiro de 2021, con independencia da data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", salvo naquelas materias para as que no seu articulado se estableza outro prazo de vixencia. Así mesmo, o convenio manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2023, quedando prorrogado integramente ata a súa substitución por outro convenio de igual ámbito e eficacia. Artigo 5. Denuncia. A denuncia do presente convenio entenderase automática ao momento do seu vencemento, neste caso, o 31 de decembro de 2023	Na acta de acordo da revisión salarial 2023 indica: ACORDAN Primeiro. O artigo 57, Contía das retribucións, do IX Convenio Colectivo de Ilunion Outsourcing, SA, subscrito o 12 de xullo de 2021 e publicado no BOE o 15 de outubro de 2021, establece que: «De acordo coa vixencia deste convenio, as partes acordaron os seguintes incrementos sobre a táboa de retribucións do anexo salarial (anexo I) do presente convenio colectivo: 2023: A porcentaxe de incremento establecido para o Salario Mínimo Interprofesional do devandito ano respecto do ano anterior, salvo que o IPC real do 2022 sexa superior ao citado incremento, nese caso, aplicará este último.» Segundo. O apartado d) do artigo 7.2 do citado convenio colectivo dispón que a Comisión Paritaria confeccionará e publicará as revisións salariais. Terceiro. A porcentaxe de incremento establecido para Salario Mínimo Interprofesional en 2023 segundo o Real Decreto 99/2023, do 14 de febreiro, polo que se fixa o salario mínimo interprofesional para 2023 é do 8%. Cuarto. Conforme ao exposto nos puntos anteriores procédese a actualizar a táboa salarial do anexo I para o período comprendido entre o 1 de xaneiro de 2023 e o 31 de decembro de 2023: ... Artigo 57. Contía das retribucións. De acordo coa vixencia deste convenio, as partes acordaron os seguintes incrementos sobre a táboa de retribucións do anexo salarial (anexo I) do presente convenio colectivo: 2022: A porcentaxe de incremento establecido para o Salario Mínimo Interprofesional do devandito ano respecto do ano anterior, salvo que o IPC real do 2021 sexa superior ao citado incremento, nese caso, aplicará este último. 2023: A porcentaxe de incremento establecido para o Salario Mínimo Interprofesional do devandito ano respecto do ano anterior, salvo que o IPC real do 2022 sexa superior ao citado incremento, nese caso, aplicará este último. Con todo, o anterior, garántese que, a partir do 1 de xullo de 2022, o salario base de calquera grupo profesional alcanzará como mínimo a cifra de 1.000 euros brutos mensuais en 14 pagas (14.000 euros anuais), sendo en todo caso de aplicación as regras de compensación e absorción reguladas no artigo 8 do presente convenio e aquelas que, no seu caso, regulen os conceptos retributivos aboados baixo as nomenclaturas establecidas nos apartados b) e d) do artigo 56.	No Artigo 34. Xornada de traballo. Indica: 34.1 Xornada. A xornada anual será de 1.804 horas ao ano a razón de 164 horas ao mes ata o 30 de xuño de 2021. Do 1 de xullo de 2021 ata o 31 de decembro de 2021, a xornada será de 1.826 horas ao ano en cómputo anual, a razón de 166 horas mensuais, quedando fixada en 1.815 horas ao ano en cómputo anual, a razón de 165 horas mensuais, desde o 1 de xaneiro de 2022. Desde o 1 de xaneiro de 2023 a xornada será de 1.804 horas ao ano en cómputo anual, a razón de 164 horas mensuais. 34.2 Xornada diaria. O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a 9 diarias, salvo naqueles servizos onde a empresa e a representación legal dos traballadores pacten unha duración superior. Non poderá dividirse en máis de 2 períodos, no suposto de xornada partida O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria a persoa traballadora se atope no seu posto de traballo. 34.3 Descanso semanal e entre xornada. As persoas traballadoras terán dereito a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de ata 14 días, de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, no seu caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. A duración do descanso semanal dos menores de 18 anos será, como mínimo, de 2 días ininterrompidos. Garantirase a cada persoa contratada o goce dunha fin de semana ao mes, exceptuando aqueles contratos que se celebren para fins de semana e festivos. Co obxecto de respectar o número de fins de semana libres obrigatorios, a fin de semana que coincida en 2 meses, computarase no mes que coincida co sábado. Para estes efectos considérase como fin de semana o período de 48 horas comprendido entre as 00.00 horas do sábado e as 24.00 horas do domingo. A persoa traballadora libráralo, polo menos, un dos seguintes períodos, sempre que as necesidades organizativas o permitan: A quenda nocturna do 24 de decembro e o 25 de decembro. A quenda nocturna do 31 de decembro e o 1 xaneiro. Cando a xornada diaria teña unha duración continuada, ou calquera dos tramos se é xornada partida, de entre 4 ou máis horas e inferior a 6 horas, existirá un descanso de 10 minutos, considerados como tempo efectivo de traballo; da mesma forma, se a xornada diaria de duración continuada, ou calquera dos tramos se é xornada partida, fóra superior a 6, o devandito descanso será de 20 minutos considerados como tempo efectivo de traballo. Corresponderá á empresa a distribución, e forma de levar a cabo os descansos establecidos anteriormente, organizándoos de modo lóxico e racional en función das necesidades do servizo, sen que os descansos poidan establecerse antes de transcorrer 2 horas desde o inicio da xornada, nin despois de que falten 90 ou menos minutos para a conclusión da mesma. En xornada partida soamente será posible unha única interrupción da xornada diaria. Cando a xornada sexa partida non poderá mediar entre o final da primeira parte e o principio da segunda, máis de 2 horas, sen prexuízo de acordo, individual ou colectivo entre empresa e as persoas traballadoras, con informe preceptivo dos representantes legais dos traballadores. Recomendáase, con todo, que este tempo máximo se acurte. A xornada partida non poderá aplicarse ás persoas traballadoras con xornada igual ou inferior a 25 horas semanais nin a aquelas persoas traballadoras con prestación de servizos de 4 horas diarias ou inferior. Entre a xornada terminada e o inicio da seguinte, deberá mediar un mínimo de 13 horas, salvo nos casos seguintes: a) Por especial urxencia ou perentoria necesidade. b) No traballo por quendas 34.4 Horarios e cuadrantes. Dadas as especiais características da actividade, entenderase de carácter interrompido o funcionamento dos centros de traballo, debéndose respectar sempre a xornada máxima da persoa traballadora, conforme ao contrato asinado. A empresa someterá á representación dos traballadores o correspondente horario de traballo do seu persoal e coordinarao nos distintos servizos para o máis eficaz rendemento. A representación dos traballadores será informada da organización das quendas e substitucións mediante a entrega das copias dos cuadrantes mensuais. A empresa entregará o cuadrante de traballo mensual con 7 días de antelación. Este cuadrante deberá seguir a cadencia de libranzas e quendas do mes anterior, sempre que permaneza no mesmo centro. Cando as persoas traballadoras desexen cambiar a quenda de traballo no seu centro habitual, poderán facelo, sempre que este cambio se realice por escrito, cunha antelación mínima de 12 horas e conste a aceptación de ambas as persoas traballadoras. En caso de coincidir dúas persoas traballadoras nun mesmo posto de traballo a cubrir, aboarase un mínimo de 4 horas a prezo da hora extra do seu grupo profesional. As persoas traballadoras con fillos/as menores de 9 anos procurarase facilitarlles libre o día 6 de xaneiro, sempre que quede o servizo cuberto. O calendario laboral para o persoal dos grupos 1, 2, 3 e 4 pactarase entre o Comité Intercentro e a empresa atendendo ás características especiais de cada Delegación. Nel constarán os días laborables e festivos de cada comunidade, así como a hora de entrada, quedando garantida a xornada diaria que se pacte. Cada persoa traballadora destes Grupos recibirá copia do seu calendario anual. ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ILUNION SEGURIDAD <i>Código 90008082011993</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2026 [BOE nº 68, 21/03/2023_Corrección de erros publicada no BOE nº 274, 16/11/2023 (código do convenio na resolución de publicación do convenio)] Actualización das táboas salariais de certas categorías ao SMI publicada no BOE nº 165, 12/07/2023 Artigo 5. Ámbito temporal. O presente Convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2023, con independencia da data da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2026, quedando prorrogado integramente ata a súa substitución por outro Convenio de igual ámbito e eficacia. Artigo 6. Denuncia. A denuncia do presente Convenio entenderase automática ao momento do seu vencemento, neste caso o 31 de decembro de 2026. Con todo, a Comisión Negociadora constituírase con anterioridade a esa data a pedimento de calquera das partes lexitimadas.	Artigo 48. Contía das retribucións. De acordo coa vixencia deste Convenio, as partes acordaron un incremento retributivo equivalente a 6% no ano 2023, 4% no ano 2024, 3% no ano 2025 e 3% no ano 2026 todos os conceptos. Estes incrementos quedan reflectidos nas contías establecidas nas táboas salariais que se insiren no Anexo Salarial do presente convenio colectivo. Disposición adicional cuarta. Cláusula de garantía salarial. No caso de que o incremento porcentual que experimente o Índice Xeral de Prezos ao Consumo (IPC Xeral) publicado polo Instituto Nacional de Estadística (INE) entre os meses de xaneiro de 2023 e agosto de 2026, fose superior ao incremento porcentual que experimenten todos os conceptos retributivos regulados no convenio colectivo entre o 31 de decembro de 2022 e agosto de 2026, tales conceptos incrementaranse no diferencial existente entre ambas as porcentaxes, sen que o diferencial poida ser en ningún caso superior ao dous por cento (2%). O incremento porcentual derivado da presente cláusula de garantía salarial, caso de producirse, terá efectos xurídicos e económicos exclusivamente desde o primeiro de xaneiro de 2027 e aplicárase sobre todos os conceptos retributivos regulados no convenio e aos seus valores publicados ao 31 de decembro de 2026, constituíndo o resultado desa actualización as remuneracións de partida do ano 2027. Esta actualización será calculada pola Comisión Paritaria.	No Artigo 56. Xornada de traballo. Indica: 1. Réxime xeral do cómputo de xornada. A xornada de traballo será de 1.782 horas anuais de traballo efectivo, a razón de 162 horas en cómputo mensual. Así mesmo, se un traballador/a polas necesidades do servizo non puidese realizar a súa xornada mensual, deberá compensar a súa xornada, no mesmo ou distinto servizo, nos dous meses seguintes. Entenderase como traballo nocturno o que se realice entre as vinte e dúas horas e as seis horas. Entre a xornada terminada e o inicio da seguinte, deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo nos casos seguintes: a) por especial urxencia ou perentoria necesidade e b) no traballo a quendas. Os traballadores/as de vixilancia que prestan os seus servizos en Caixas de aforo e Bancos, durante o horario de atención ao público, en xornada continuada, durante o horario de 8,30 a 16,45 horas, como mínimo, terán dereito por día traballado nese horario a unha axuda alimenticia que deberá ser pactada entre a Dirección de cada Empresa e os Representantes dos Traballadores, non podendo pactar, en ningún caso, cantidades inferiores a 5 euros. Para os devanditos traballadores/as, a xornada será de 1.782 horas. Se a xornada de traballo fose partida, o traballador/a terá dereito, polo menos, a dúas horas e media de descanso entre a xornada da mañá e da tarde, salvo pacto en contrario. Para o persoal non operativo, o descanso será de hora e media entre xornada e xornada, salvo pacto en contrario. As empresas someterán á aprobación da representación dos traballadores/as o correspondente horario de traballo do seu persoal e coordinarano nos distintos servizos para o máis eficaz rendemento. A representación dos traballadores/as será informada igualmente da organización das quendas e substitucións. Co fin de conciliar a vida laboral e familiar, as empresas facilitarán aos traballadores/as a libranza de polo menos, unha fin de semana ao mes -sábado e domingo, salvo nos seguintes supostos: a) Cando os traballadores/as se adscriban voluntariamente a prestar servizos en tales días. b) Cando os traballadores/as fosen contratados expresamente para prestar servizos nos devanditos días. c) Cando o traballador/a estea adscrito a un servizo cun sistema pactado de rotación de libranza diferente. d) Cando, excepcionalmente, se requira polos clientes aos que se prestan servizos obrigatorios nas fins de semana un incremento imprevisto de cadro de persoal que poida impedir á empresa facilitar puntualmente a dita libranza. Neste último caso, poderá gozarse a libranza da fin de semana nunha data posterior de mutuo acordo coa empresa. O traballador/a librára, polo menos, un das dúas seguintes noites: 24 de decembro ou 31 de decembro. Os traballadores/as poderán intercambiarse as quendas de traballo entre eles, previa comunicación á empresa con vinte e catro horas de antelación. 2. Servizos fixos e estables. Co mesmo fin de conciliar a vida laboral e familiar, establecerase un sistema de cuadrantes anuais respecto dos servizos fixos e estables sobre a base dos criterios que máis abaixo se establecen , quedando por tanto á marxe os servizos de natureza esporádica, aqueles cuxa concreción horaria sexa de imposible determinación ou aqueles outros cuxa implantación e desaparición están ligados á existencia de determinadas causas tales como incrementos de nivel de seguridade en atención a circunstancias específicas. Ademais de ter en conta o anterior, entenderase que un servizo é fíxo ou estable, cando a súa duración prevista sexa igual ou superior a un ano. Criterios: a) O cuadrante será entregado aos traballadores/as afectados e á representación legal dos traballadores/as. A dita entrega farase efectiva un mes antes de que o mesmo produza efecto. b) Co obxecto de axustar eficientemente o volume necesario de cadro de persoal ás especificidades estruturais deste tipo de cuadrantes, o mesmo confeccionarase partindo de garantir unha xornada anual de 1.782 horas efectivas de traballo, nos supostos de xornada a tempo completo ou do número de horas de contrato nos supostos de contratación parcial. Para dotar da flexibilidade necesaria, unicamente en casos de servizos fixos ou estables, a empresa confeccionará un cuadrante anual, cuxo cómputo en xornada mensual, a tempo completo, oscilará nunha pinza de 144 a 176 horas, excepto no mes de febreiro que será de 134 a 162 horas. En caso de contratación a tempo parcial, esta pinza austarase proporcionalmente á xornada laboral contratada. No devandito cuadrante recleiranse os días de servizo, os descansos e o/os período/s de vacacións correspondentes, manténdose no mesmo unha frecuencia de traballo, descanso e quendas equilibrada entre todos os traballadores/as que realicen o servizo, tendo sempre como horizonte a garantía das 1.782 horas de traballo efectivo en cómputo anual, ou a cantidade de horas resultante nos contratos a tempo parcial, todo iso sen prexuízo das horas extraordinarias que o traballador/a puidese realizar de forma voluntaria. A aplicación desta forma de distribución irregular da xornada mensual non implicará variación algunha respecto da forma en que se devideican e aboan as remuneracións ordinarias pactadas no convenio, debendo percibirse a remuneración das táboas salariais fíxadas no convenio, con independencia do número de horas efectivamente realizadas. c) Respectarase de forma mensual, no devandito cuadrante, a libranza dunha fin de semana ininterrompida, sendo esta fin de semana de 48 horas de duración, e iniciándose o cómputo destas desde a hora de finalización do servizo realizado o venres. Isto non se aplicará aos traballadores/as adscritos voluntariamente a servizos de fin de semana, aos contratados expresamente para estes días, a aqueles que estean adscritos a un servizo cun sistema pactado de rotación de libranza diferente, e cando, excepcionalmente, se requira polos clientes aos que se prestan servizos obrigatorios nas fins de semana un incremento imprevisto de cadro de persoal, que poida impedir á empresa facilitar puntualmente a dita libranza. Neste último caso, poderá gozarse a libranza da fin de semana nunha data posterior de mutuo acordo coa empresa. d) O traballador/a librára, polo menos, unha das dúas seguintes noites: 24 de decembro ou 31 de decembro. e) Se as condicións contractuais entre a empresa de seguridade e o cliente cambiasen, e estas supuxesen unha modificación na organización do servizo, o cuadrante podería sufrir as modificacións necesarias para adaptalo á nova situación. Igualmente, o anterior afectará a aqueles supostos onde a empresa se vese obrigada a variar o cuadrante por motivos alicios á súa vontade. Estas variacións deberán axustarse aos criterios establecidos no anterior apartado b), sendo informada a representación legal dos traballadores/as. f) En calquera caso, e se se producen necesidades xustificadas para a cobertura dun servizo imprevisto no lugar de traballo, a empresa, preferentemente, ofertará a súa prestación ao resto dos traballadores/as asignados ao devandito servizo, sen prexuízo do percibo das horas extraordinarias que, no seu caso, correspondan. g) O cuadrante anual estará en todos os casos ligado ao lugar de prestación (servizo), de forma que se por calquera motivo o traballador/a é asignado a un novo lugar de prestación (servizo), asumirá o cuadrante dispoñible desta nova asignación. h) Dada a enorme dificultade operativa que supón a implantación práctica deste tipo de cuadrantes anuais, expresamente acordase que como mínimo o 65% dos servizos da empresa dispoñerán de cuadrante anual, afectando exclusivamente os servizos fixos ou estables nos termos anteriormente expostos. ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																																								
KIABI ESPAÑA KSCE, SA (nombre comercial KIABI) Código 90011772011998	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 (BOE nº 99, 26/04/2023) Artigo 2. Ámbito temporal. O presente Convenio terá unha duración dun ano, iniciándose o mesmo desde o día 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2023, e vixencia a partir da data da firma, sen prexuízo dos incrementos salariais que serán de aplicación de conformidade co disposto no Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Grandes Almacéns. Desta forma o Convenio Colectivo terá unha duración dun ano natural pasando aquelas condicións convencionais aquí acordadas -na medida na que as mesmas non sexan contrarias ao contido do artigo 84.2 do Estatuto dos Traballadores e ao contido do Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Grandes Almacéns- a regularse e recollese, de forma automática, polo Acordo de Comité Intercentros asinado na mesma data de subscrición do Convenio. Artigo 3. Denuncia. A denuncia do Convenio colectivo establécese de forma automática a partir do 1 de outubro de 2023. En todo caso o día 31 de decembro de 2023 o convenio colectivo deixará de estar en vigor.	Disposición transitoria terceira. Adecuación Salarial ao Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Grandes Almacéns. 1. A partir do 1 de xaneiro de 2023 os Salarios Base das persoas traballadoras encadradas de conformidade co previsto na disposición transitoria primeira deste Convenio serán os previstos nos Salarios Base de Grupo contidos no Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Grandes Almacéns. 2. Para realizar esta adecuación a Empresa dispoñerá de 6 meses (ata o 30 de xuño de 2023), con independencia dos efectos que teña a fixación do salario base para o ano 2023 no convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacéns que se respectará en todo caso. 3. A seguinte táboa de salarios base fíxase de conformidade co previsto no convenio colectivo sectorial estatal para o exercicio 2022, estando por tanto pendente de no seu caso actualizar cos incrementos que, no seu caso, se pacten na negociación colectiva sectorial estatal: <table><tr><td>Táboas Salariais Convenio GGAA (salario ano e salario hora) 2022</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Base.</td><td>15.029,33</td><td>8,49115</td></tr><tr><td>Profesional.</td><td>15.480,21</td><td>8,74588</td></tr><tr><td>Coordinador.</td><td>16.873,41</td><td>9,53300</td></tr><tr><td>Técnicos.</td><td>18.392,04</td><td>10,39098</td></tr></table> 4. Para a adecuación salarial seguiranse os seguintes principios: a) Procederase a integrar o conxunto de retribucións fixas das persoas traballadoras encadradas nos Grupos Profesional do Convenio Colectivo de Grandes Almacéns de conformidade co previsto na Disposición Transitoria Primeira. b) Procederase a rescatar das devanditas contías o Salario Base de Grupo do Convenio Colectivo de Grandes Almacéns no que resulte encadrada cada persoa traballadora. c) No caso de que non se alcance o devandito salario base a empresa procederá a complementar ata alcanzar o Salario Base de Grupo do Convenio Colectivo de Grandes Almacéns. d) No caso de que exista diferenza positiva a favor da persoa traballadora: i. Procederase a detraer para aquelas persoas traballadoras que veñan percibindo antes da entrada en vigor deste convenio o Complemento Persoal ao que fai referencia o artigo 35 do convenio colectivo de Kiabi as contías persoais acumuladas que terán a título persoal o incremento fixado no devandito artigo. Este complemento será non compensable nin absorbible. ii. Aquelas persoas traballadoras que manteñan unha diferenza positiva ao seu favor entre o Salario Base anterior a esta reclasificación e o novo salario base de Grupo do Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Grandes Almacéns pasarán a levar a devandita diferenza integrada nun concepto salarial novo -Complemento Persoal de Salario Base- que terá a natureza de Salario Base. Este complemento será non compensable nin absorbible. iii. O resto de conceptos salariais fixos (melloras voluntarias, complementos persoais, complementos de dirección, complemento individual etc.)/ etc.) manterán a súa actual natureza, sendo no seu caso, compensables e absorbibles con calquera conceptos salariais derivados do convenio colectivo de Grandes Almacéns ou de calquera outra norma legal que resulte de aplicación. <table><tr><td>Disposición transitoria primeira. Táboa de adaptación de Grupos Profesionais de Kiabi nos Grupos Profesionais do Convenio Colectivo de Grandes Almacéns (artigo 84.2.c TRLET).</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Durante a vixencia do Convenio Colectivo mantense o sistema de Clasificación Profesional vixente no Convenio Colectivo anterior de Kiabi (2017-2022).</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>En calquera caso, a adaptación dos devanditos Grupos Profesionais, ao convenio colectivo de Grandes Almacéns é a seguinte:</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Convenio Sectorial Estatal Grandes Almacenes</td><td>Grupo de Persoal Base</td><td>Grupo de Profesionais</td><td>Grupo de Coordinadores</td><td>Grupo de Técnicos</td></tr><tr><td>Convenio Kiabi.</td><td>Grupo Iniciación Profesional.</td><td>Grupo de Profesionais.</td><td>Grupo 3 Administrativos.</td><td>Grupo 4 Técnicos e Coordinadores.</td></tr></table> As persoas traballadoras encadradas actualmente no Grupo 5 de Kiabi (Mandos) pasarán automaticamente a ser Mandos dentro do Convenio Colectivo de Grandes Almacéns, con data de aplicación plena do convenio colectivo sectorial estatal mantendo o seu actual encadramento ata entón. Con independencia desta adscrición, as partes procederán a negociar ao longo do exercicio a adscrición definitiva dos postos de traballo de Kiabi ao sistema de clasificación profesional do Convenio Colectivo sectorial estatal de Grandes Almacéns. En todo caso, e con independencia da asignación efectuada que terá lugar con data de 1 de xaneiro, a Empresa dispoñerá de 6 meses para axustar as derivadas técnicas desta asignación.	Táboas Salariais Convenio GGAA (salario ano e salario hora) 2022			Base.	15.029,33	8,49115	Profesional.	15.480,21	8,74588	Coordinador.	16.873,41	9,53300	Técnicos.	18.392,04	10,39098	Disposición transitoria primeira. Táboa de adaptación de Grupos Profesionais de Kiabi nos Grupos Profesionais do Convenio Colectivo de Grandes Almacéns (artigo 84.2.c TRLET).					Durante a vixencia do Convenio Colectivo mantense o sistema de Clasificación Profesional vixente no Convenio Colectivo anterior de Kiabi (2017-2022).					En calquera caso, a adaptación dos devanditos Grupos Profesionais, ao convenio colectivo de Grandes Almacéns é a seguinte:					Convenio Sectorial Estatal Grandes Almacenes	Grupo de Persoal Base	Grupo de Profesionais	Grupo de Coordinadores	Grupo de Técnicos	Convenio Kiabi.	Grupo Iniciación Profesional.	Grupo de Profesionais.	Grupo 3 Administrativos.	Grupo 4 Técnicos e Coordinadores.	Artigo 14. Xornada laboral. A xornada máxima laboral anual será de 1.770 horas de traballo efectivo, distribuíndose a mesma conforme ao disposto no artigo seguinte. En todo caso respectarase a xornada máxima anual prevista no convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacéns. No Artigo 15. Distribución e rexistro obrigatorio da xornada. Indica: De conformidade co establecido no artigo 84.2 do Estatuto dos Traballadores, a xornada máxima anual será a referenciada no convenio colectivo de Grandes Almacéns. Distribución da xornada: Non computarán a efectos da xornada máxima anual os festivos, días de descanso establecidos pola lei e vacacións establecidas por Convenio. Os excesos no tempo de prestación efectiva de traballo sobre a xornada máxima anual compensaranse de maneira acumulada mediante unha hora de descanso por cada hora de exceso, a fixar de mutuo acordo entre a persoa traballadora afectada e a Dirección da Empresa, dentro dos tres meses desde a finalización do cómputo, procurando ambas as partes que non coincidan tales descansos cos períodos punta de produción. A xornada laboral enténdese con carácter xeral de luns a domingo, ambos inclusive. Cando a Empresa organice o traballo en domingos e festivos, a distribución da xornada deberá realizarse ao longo da semana mediante un sistema de quendas de traballo e descansos, conforme ás seguintes regras: Traballo en Domingos e/ou Festivos: 1. Cada persoa traballadora suxeito a este sistema non terá obrigación de prestar servizos máis aló do 55% dos domingos e/ou festivos do ano nas zonas de apertura comercial xeneralizada. No resto de zonas a devandita porcentaxe será do 70% dos domingos e/ou festivos de apertura comercial autorizada, salvo que o número de domingos de apertura sexa inferior a oito ao ano. Se resultase fracción na porcentaxe redondearase á alza a enteiro. Naqueles casos nos que as aperturas non sexan xeneralizadas pero que se abra máis de 30 domingos e festivos ao ano, a limitación de obrigación de traballo nestes días non será superior ao 60% do total de aperturas en domingo e festivo autorizadas. 2. Exclúndose do sistema e, en consecuencia, dos importes que o retribúen, aquelas persoas traballadoras con contrato parcial inferior a 1.000 horas anuais e que non traballen máis de tres días á semana de maneira regular ou en media anual, sendo un deles domingo ou festivo, tendo en conta que na súa contratación resulta condición básica a prestación de traballo en domingo e festivo. 3. Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas. 4. Respetarase un mínimo de oito fins de semana libres ao ano que comprendan o sábado e o domingo, sen que computen como tales aqueles que comprendan festivos ou vacacións, rateándose proporcionalmente no caso de contratos de duración determinada, situacións de IT ou incorporacións ao longo do ano. No caso das Comunidades Autónomas con apertura comercial xeneralizada, o mínimo de fins de semana libres será de 12 ao ano. En todo caso, a planificación e goce destas fins de semana estarán condicionados á distribución das quendas vacacionais, as cales terán carácter prioritario sobre as mesmas. En referencia á distribución da xornada, as partes lexitimadas pactan a aposibilidade de desenvolver, articular e no seu caso, novar a dita distribución durante a vixencia do presente Convenio de conformidade co disposto no Real Decreto 1561/1995 do 21 de setembro sobre xornadas especiais de traballo, todo iso a través do Comité Intercentros. Planificación da xornada. Ano 2023: durante este exercicio as persoas traballadoras coñecerán con carácter trimestral (3 meses) o momento no que deben de prestar o traballo. A partir da data de esgotamento da vixencia deste convenio o sistema de distribución da xornada será o previsto no artigo 26 do convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacéns (trimestral). Compromiso Kiabi coa conciliación da vida familiar e a competitividade. Para lograr un establecemento adecuado dos tempos de traballo e das necesidades de conciliación da vida laboral e familiar das persoas traballadoras de Kiabi, ambas as partes acordan que, sen prexuízo do compromiso de planificación da xornada, a Empresa non exercicio das súas obrigacións de planificación, poderá fixar a prestación de servizos nun mínimo dun 80% da xornada media de cada persoa traballadora no período de referencia. As horas non planificadas non poderán superar a xornada flexible establecida. Xornada Flexible: Un 10% da xornada anual de cada persoa traballadora terá a consideración de xornada flexible, que se rexerá polas seguintes regras: 1. A empresa comunicará a cada traballador/ao seu planning horario trimestral cunha antelación de 10 días ao comezo do trimestre natural. Dita previsión trimestral poderá ser modificada por circunstancias imprevistas, sempre que medie acordo entre empresa e traballador/a. 2. Esta menor fixación de xornada deberá ser completada ao longo do ano natural, de modo tal que, sen prexuízo do dereito das persoas traballadoras á percepción das retribucións fixas con carácter mensual, a empresa poida situar a xornada non planificada en determinados momentos do ano nos que exista unha maior necesidade de cadro de persoal nos centros de traballo. 3. En todo caso as persoas traballadoras terán dereito á planificación do 100% da súa xornada contratada ao 31 de decembro de cada exercicio. 4. A xornada mínima diaria planificada de conformidade con este artigo será de 4 horas diarias para os tempos parciais e de 8 horas a xornada máxima. 5. A xornada máxima diaria ordinaria que se poderá realizar, en todo caso, será de 9 horas (tempos completos), como máximo un día á semana. 6. A modo de referencia establécense con carácter xeral dúas quendas de traballo (franxas de referencia) comprendidas entre as 6h e as 16h -14h e 23h respectivamente. Calquera outra franxa horaria de referencia fóra destas deberá ser acordada por ambas as partes. 7. A equidade será aplicada trimestralmente. Neste sentido promoverase a maior equidade posible entre número de peches e aperturas entre as persoas traballadoras, tal e como historicamente se veu realizando en Kiabi. 8. Queda sen efecto, a partir do 1 de xaneiro de 2023, o Acordo de Posicionamento de Kiabi, asinado o 12 de decembro de 2019, rexéndose a fixación da xornada polo disposto no presente artigo e, no que non choque co mesmo, polas disposicións xerais de planificación da xornada do Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Grandes Almacéns. 9. As persoas traballadoras en situación de garda legal poderán deixar de realizar esta distribución da xornada, recuperando a mesma unha vez se esgote a situación motivadora da devandita garda legal. As persoas traballadoras adscritas a este sistema terán dereito, de conformidade co Compromiso Kiabi coa conciliación da vida familiar e a competitividade a: ... Descansos: Lémbrase o carácter obrigatorio dos descansos. Así mesmo será obrigatoria a súa fixación nos horarios sen que estes computen como parte da xornada efectiva de traballo. A duración máxima do traballo sen descanso non poderá exceder de 6 horas. O descanso en xornadas continuadas de máis de 6 horas diarias será dun mínimo de 15 minutos. En xornadas a partir de 8 horas o descanso será de 30 minutos. O descanso das xornadas partidas será dun mínimo de media hora e de ata un máximo de 1 hora (salvo acordo entre empresa e persoa traballadora). Este descanso poderá ser ampliado a 4 horas os sábados e domingos de apertura. Garántese en todo caso un descanso semanal de 2 días que poderán ser non consecutivos. Se algún destes días libres coincide cun festivo xerarase outro día libre que de non poder ser gozado na mesma semana poderá ser gozado nas 2 semanas anteriores ou posteriores ao mesmo.
Táboas Salariais Convenio GGAA (salario ano e salario hora) 2022																																												
Base.	15.029,33	8,49115																																										
Profesional.	15.480,21	8,74588																																										
Coordinador.	16.873,41	9,53300																																										
Técnicos.	18.392,04	10,39098																																										
Disposición transitoria primeira. Táboa de adaptación de Grupos Profesionais de Kiabi nos Grupos Profesionais do Convenio Colectivo de Grandes Almacéns (artigo 84.2.c TRLET).																																												
Durante a vixencia do Convenio Colectivo mantense o sistema de Clasificación Profesional vixente no Convenio Colectivo anterior de Kiabi (2017-2022).																																												
En calquera caso, a adaptación dos devanditos Grupos Profesionais, ao convenio colectivo de Grandes Almacéns é a seguinte:																																												
Convenio Sectorial Estatal Grandes Almacenes	Grupo de Persoal Base	Grupo de Profesionais	Grupo de Coordinadores	Grupo de Técnicos																																								
Convenio Kiabi.	Grupo Iniciación Profesional.	Grupo de Profesionais.	Grupo 3 Administrativos.	Grupo 4 Técnicos e Coordinadores.																																								

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
KONE ELEVADORES, SA Código 90102592012017	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2025 (BOE nº 255, 25/10/2023) Artigo 4. Vixencia e duración. O Presente convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2022 con independencia da data de publicación no BOE, sendo a súa vixencia desde o 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2025 salvo o estipulado no artigo 10.3, sobre a entrada en vigor dos prezos e organización do servizo 24 horas. Se cun mes de antelación á data do seu vencemento inicial ou prorrogado non se denunciou por ningunha das partes, o presente convenio quedará prorrogado tacitamente. Sempre que non se pacte un novo convenio estará vixente o actual na totalidade dos seus artigos nos mesmos termos. Artigo 5. Denuncia. Calquera das partes asinantes poderá denunciar o presente Convenio no último mes da súa vixencia inicial ou prorrogada, mediante comunicación escrita ao resto das partes e á Autoridade Laboral. A parte receptora da denuncia accederá á nova negociación, que se desenvolverá polas canles legais. Disposición final primeira. En defecto de normas aclaratorias do presente Convenio Colectivo de Kone Elevadores SA, e exclusivamente naquelas materias non incluídas no presente Convenio, estarase ao establecido no IV Convenio Colectivo Estatal da Industria, a Tecnoloxía e os Servizos do Sector do Metal (BOE núm. 10, do 12 xaneiro de 2022), e no Estatuto dos Traballadores.	Artigo 28. Revisión salarial. Ano 2022. Para o ano 2022 incrementaranse nun 4,5% os conceptos do presente convenio, é dicir, Salario Convenio Kone, Complemento Persoal e Plus Convenio, non podendo este incremento ser compensable e absorbible con outros conceptos salariais que o/a traballador/a viñese percibindo. Aplicase tan só efecto retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 0,5% de subida deste ano, ao ter aboado a empresa o 4% restante en novembro de 2022. A táboa salarial 2022 anexa xa leva incorporado o incremento do 4,5% no concepto Salario Convenio Kone sobre o do ano 2021. Ano 2023. Para o ano 2023 incrementaranse nun 4,5% os conceptos de convenio que se viñesen percibindo o ano anterior, é dicir, Salario Convenio Kone, Complemento Persoal e Plus Convenio, non podendo este incremento ser compensable e absorbible con outros conceptos salariais que o/a traballador/a viñese percibindo. A táboa salarial 2023 anexa xa leva incorporado o incremento do 4,5% no concepto Salario Convenio Kone sobre o do ano 2022. Esta subida levará efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2023. Ano 2024. Para o ano 2024, desde o mes de xaneiro dese ano, incrementaranse nun 2,2% os conceptos de convenio que se viñesen percibindo o ano anterior, é dicir, Salario Convenio Kone, Complemento Persoal e Plus Convenio, non podendo o incremento ser compensable nin absorbible con outros conceptos salariais fixos que o/a traballador/a viñese percibindo. A táboa salarial 2024 anexa xa leva incorporado o incremento do 2,2% no concepto Salario Convenio Kone sobre o do ano 2023. Ano 2025. Exclusivamente e de forma extraordinaria para este ano 2025, a empresa obrígase para aqueles/as traballadores/as que na súa estrutura salarial teñan o concepto; "Mellora Voluntaria", a que antes de aplicar a subida deste ano, consolidar 35 € (trinta e cinco euros) mensuais (14 pagas) da mellora voluntaria e pasalo ao salario convenio Kone de cada traballador/a e posteriormente proceder a aplicar a subida que se describe a continuación. Para aqueles/as traballadores/as que non dispoñan na súa estrutura salarial de Mellora Voluntaria, e tamén de forma extraordinaria para este ano 2025, a empresa deberá aumentar 35 € (trinta e cinco euros) mensuais (14 pagas), o Salario Convenio Kone, e despois aplicará a subida salarial que se describe a continuación Para o ano 2025, desde o mes de xaneiro do devandito ano, incrementaranse nun 2,5% os conceptos de convenio que se viñesen percibindo o ano anterior, é dicir, Salario Convenio Kone, Complemento Persoal e Plus Convenio, non podendo o incremento ser compensable nin absorbible cos conceptos salariais que o/a traballador/a viñese percibindo. A táboa salarial 2025 anexa xa leva incorporado o incremento do 2,5% no concepto Salario Convenio Kone sobre o do ano 2024.	Artigo 12. Xornada. A duración da xornada máxima anual será de 1.752 horas, coa excepción temporal durante a vixencia do presente Convenio de País Vasco e Navarra que quedarán con 1.708 e 1.695 horas respectivamente Artigo 13. Descanso anual. As persoas traballadoras suxeitas ao presente Convenio gozarán de vinte e dous (22) días laborables de vacacións cun período de devengo e disfrute dentro do ano natural. Preferentemente en período estival e/ou favorecendo a conciliación da vida laboral coa persoal. As persoas traballadoras que por calquera causa non puidesen gozar as súas vacacións dentro do ano natural farano necesariamente con data límite máxima do 31 de xaneiro do ano seguinte. En caso contrario perderanse. Non obstante o anterior, cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa ao que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto nos apartados 4, 5 e 7 do artigo 48 do Estatuto dos Traballadores, terase dereito a gozar as vacacións en data distinta á de incapacidade temporal ou á do disfrute do permiso que por aplicación do devandito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que terminase o ano natural a que correspondan. No caso de que o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal por continxencias distintas ás sinaladas no parágrafo anterior que imposibilite á persoa traballadora a gozalas total ou parcialmente durante o ano natural a que corresponden, o/a traballador/a poderá facelo unha vez finalice a súa incapacidade e sempre que non transcorresen máis de dezaioito meses a partir do final do ano en que se orixinaron. Artigo 14. Calendario laboral. Entre os meses de decembro e xaneiro a empresa e a representación legal dos traballadores elaborarán para cada centro de traballo os calendarios nos que se establezan as quendas e horarios de todas as persoas traballadoras, e faranse públicos. As horas de exceso de cómputo de xornada anual deben ser substituídas por descanso e gozadas polo/a traballador/a dentro do período de pagamento de acordo co seu superior xerárquico e data límite máxima do 31 de xaneiro do ano seguinte. En caso contrario perderanse. Estas horas de exceso, transformadas en descanso, poderán gozarse sempre que o número de solicitudes non exceda do 10% do cadro de persoal de cada departamento ou sector, salvo que non sexa posible por necesidades do servizo ou da organización.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
LA VENECIANA, SA Código 90101432012013	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2023 (BOE nº 50, 28/02/2023) Artigo 4. Temporal. O presente Convenio terá unha duración de dous anos, comezando a súa vixencia, o día 1 de xaneiro de 2022 e finalizando o día 31 de decembro de 2023, salvo para aqueles artigos nos que expresamente se establecese outra vixencia. Finalizado o prazo de vixencia deste convenio colectivo, entenderase prorrogado por períodos dun ano se non é denunciado por calquera das partes, cunha antelación mínima dun mes antes do seu vencemento, ou, no seu caso, da finalización de calquera das prórrogas. A denuncia formalizarase por escrito dirixido á outra parte. Ambas as partes acordan expresamente, que durante as negociacións para a renovación do presente Convenio Colectivo, este manterá a súa vixencia ata a consecución dun novo acordo que o substitúa, salvo que ambas as partes pactasen pechar esta unidade de negociación por estar de acordo en someterse a un convenio colectivo de ámbito superior. Artigo 8. Dereito supletorio. Ambas as partes acordan, como dereito supletorio e para evitar baleiros normativos, remitirse ao disposto no Convenio Nacional do Vidro, para aquelas cuestións non reguladas no presente convenio nin no Estatuto dos Traballadores nin no resto de disposicións de carácter xeral.	Artigo 30. Actualizacións. Condicións de aplicación para 2022: Será de aplicación a táboa do ano 2022 establecida no Anexo I e no texto do convenio con data de efectos desde o 1 de xaneiro de 2022, actualizando tamén co 5% respecto ás cantidades do 2021 o resto de conceptos salariais non incluídos no presente texto ou táboas. Condicións de aplicación para 2023: Será de aplicación a táboa e conceptos establecidos no convenio do ano 2022 e conceptos salariais, á que se lle aplicará un 4,5% de incremento con data de efectos do 1 de xaneiro de 2023 salvo a nocturnidade e conceptos indicados así no convenio. Revisión táboas 2024: No caso de que o IPC interanual dos anos 2022 e 2023 sexa superior ao 9,5%, actualizarase as táboas e resto de conceptos salariais do convenio a data 01/01/2024 coa diferenza entre o IPC acumulado destes dous anos e o 9,5% incluído nas táboas e conceptos salariais xa aplicado entre 2022 e 2023.	Artigo 17. Xornada anual e traballo efectivo. A xornada de traballo para todo o persoal incluído no ámbito deste Convenio, será: No ano 2022 e 2023: de 1.747 horas. Enténdese por traballo efectivo, as horas de presenza e actividade no lugar de traballo, provistos das pezas de seguridade, sen que as liñas de produción sexan paradas para efectuar cambios de quenda. Non serán computados como de traballo efectivo os períodos de vacacións. Ambas as partes acordan que, en función das necesidades da Sociedade, o persoal poderá traballar a quenda total ou especial, respectando sempre o número de horas de traballo en cómputo anual. En caso de ter que implementar un novo sistema de quenda biolóxica (quenda total, incluíndo fins de semana) convocarase á Comisión negociadora do presente Convenio para establecer as condicións de aplicación do mesmo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																																																								
LEAN GRIDS SERVICES, SL Código 90104472012023	Convenio colectivo	CONVENIO 14/09/2023 - 31/12/2025 (BOE nº 290, 05/12/2023) Nota: Efectos económicos desde 2021 Artigo 4. Ámbito Temporal. O presente convenio colectivo entrará en vigor o día da súa firma, estendendo a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2025, salvo naquelas materias en que especificamente se pacte unha vixencia diferente. O presente convenio colectivo prorrogarase automaticamente de ano en ano, salvo que unha das partes formule denuncia do mesmo por escrito, e con comunicación á outra, dentro dos seis meses anteriores á finalización da súa vixencia, ou de calquera das súas prórrogas. No caso de que, denunciado o convenio colectivo coa antelación establecida no apartado anterior e non se alcanzase un acordo antes do termo do período de vixencia ou de calquera das súas prórrogas, o presente convenio considerarase prorrogado salvo nas materias de carácter obrigacional e as que teñan unha regulación ligada á súa vixencia (31 de decembro de 2025). Tanto no período de vixencia, como no de calquera das súas prórrogas, as partes comprométense a negociar de boa fe. Denunciado o convenio, as partes someteranse, en todo caso, aos procedementos de mediación obrigatoria nos prazos previstos pola lei.	Artigo 54. Actualización das Remuneracións. Con efectos do 1 de xaneiro de cada ano, as táboas salariais ata o ano 2025 serán as reguladas no anexo II, sen prexuízo da aplicación da cláusula de revisión nos termos regulados neste artigo. As táboas salariais dos anos naturais 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 son o resultado de incrementar os valores económicos da táboa salarial do respectivo ano anterior nas seguintes porcentaxes: <table><tr><td colspan="2">Fijo - Porcentaxe</td></tr><tr><td>2021</td><td>0,0</td></tr><tr><td>2022</td><td>2,0</td></tr><tr><td>2023</td><td>1,85</td></tr><tr><td>2024</td><td>2,2</td></tr><tr><td>2025</td><td>2,5</td></tr></table> Cláusula de revisión das táboas salariais. Ao finalizar os anos 2023, 2024 e 2025 revisarase a porcentaxe de incremento das táboas salariais en función do valor do Índice de Prezos ao Consumo (IPC) interanual real de decembro de cada un dos devanditos anos publicado polo Instituto Nacional de Estadística. No caso de que o IPC interanual real de cada ano estea comprendido entre os límites inferior e superior que a continuación se expresan, non aplicaríase revisión ningunha: <table><tr><td>Ano</td><td>Límite Inferior - Porcentaxe</td><td>Límite Superior – Porcentaxe</td></tr><tr><td>2023</td><td>1,85</td><td>3,7</td></tr><tr><td>2024</td><td>2,20</td><td>3,6</td></tr><tr><td>2025</td><td>1,8</td><td>2,5</td></tr></table> No caso de que o IPC interanual real de cada ano sexa inferior ou superior, respectivamente, aos límites inferior e superior antes expresados, a actualización calcularase en función do diferencial existente entre o IPC interanual real e os referidos límites: - Se o IPC interanual real é superior ao límite superior, o diferencial a considerar será IPC interanual real menos límite superior. - Se o IPC interanual real é inferior ao límite inferior, o diferencial a considerar será límite inferior menos IPC interanual real. Co valor que arroxe o diferencial calcularase a porcentaxe de axuste a aplicar, en sentido positivo ou negativo, segundo a táboa seguinte: <table><tr><td colspan="2">Diferencial - Porcentaxe</td><td colspan="2">Porcentaxe de Axuste a Aplicar</td></tr><tr><td>Entre (>)</td><td>E (<=)</td><td></td><td></td></tr><tr><td>0</td><td>1</td><td></td><td>0</td></tr><tr><td>1</td><td>3</td><td></td><td>1</td></tr><tr><td>3</td><td>5</td><td></td><td>2</td></tr><tr><td>5</td><td>7</td><td></td><td>3</td></tr><tr><td>7</td><td>9</td><td></td><td>4</td></tr><tr><td>9</td><td></td><td></td><td>5</td></tr></table> Desta forma, a actualización final da táboa salarial dos anos 2023, 2024 e 2025, no sentido correspondente, calcularase do seguinte modo: - Se o IPC interanual real está por encima do límite superior: a porcentaxe final de actualización da táboa salarial será igual á porcentaxe de incremento inicialmente previsto máis a porcentaxe de axuste a aplicar - Se o IPC interanual real é inferior ao límite inferior: a porcentaxe final de actualización da táboa salarial será igual á porcentaxe de incremento inicialmente previsto menos a porcentaxe de axuste a aplicar. A actualización das táboas salariais no sentido correspondente, xunto co axuste derivado do resultado da actualización con efectos do día 1 de xaneiro do ano a que se refira a actualización, aplicárase na nómina seguinte ao mes en que se publique o IPC interanual real dos anos 2023, 2024 e 2025. Os valores doutros conceptos retributivos regulados no presente convenio colectivo, veñen reflectidos tamén no referido anexo. Con excepción do Nivel Salarial e Complementos Persoais Revalorizables, que se actualizarán en función do disposto neste artigo 54, todos os demais conceptos económicos, salariais ou extrasalariais, regulados por este convenio entrarán en vigor o día de inicio da súa vixencia, sen que dean lugar a revalorización ou actualización retroactiva ningunha por importes devindicados con anterioridade á dita entrada en vigor.	Fijo - Porcentaxe		2021	0,0	2022	2,0	2023	1,85	2024	2,2	2025	2,5	Ano	Límite Inferior - Porcentaxe	Límite Superior – Porcentaxe	2023	1,85	3,7	2024	2,20	3,6	2025	1,8	2,5	Diferencial - Porcentaxe		Porcentaxe de Axuste a Aplicar		Entre (>)	E (<=)			0	1		0	1	3		1	3	5		2	5	7		3	7	9		4	9			5	Artigo 32. Xornada e horario. A Empresa procurará establecer os horarios de traballo máis convenientes de acordo coa Representación dos Traballadores, sen prexuízo da facultade organizativa da Empresa, como única responsable da mesma. Con carácter xeral, a teor do regulado no artigo 34 do Estatuto dos Traballadores, establécese que a duración da xornada de traballo será de 1.672 horas anuais de traballo efectivo. Sen prexuízo do regulado para as persoas traballadoras que, como condición máis beneficiosa de carácter persoal, manteñen unha xornada inferior, froito do establecido nas súas condicións específicas en regulacións previas, e que se incluíron nos contratos de traballo de cada unha das persoas a que aplican as mesmas. O cumprimento obrigatorio da xornada anual pactada efectuarase polo sistema de recuperación, horas de axuste ou días de libre disposición, de acordo co regulado no artigo 34 -Recuperación e horas de axuste da xornada anual, e anexo V- Sistema de cálculo de horas de axuste. Artigo 33. Xornada Partida. Xornada partida é aquela en que a prestación do traballo diario realízase cunha interrupción para comida, sendo a xornada habitual na Empresa. O horario propio da Xornada Partida é distinto segundo a periodificación anual que se detalla a continuación: Período de Inverno. O horario de Período de Inverno realízase entre o 1 de outubro e 31 de maio. As súas características, son as seguintes: - 8 horas e 30 minutos de traballo efectivo, de luns a xoves, con flexibilidade na hora de entrada entre as 7 horas e 30 minutos e as 9 horas e 15 minutos. - 6 horas e 30 minutos de traballo efectivo, de forma continuada, os venres, con flexibilidade na hora de entrada entre as 7 horas e 30 minutos e as 8 horas e 30 minutos. - O período de interrupción para comida e descanso efectuarase entre as 13 horas e 15 minutos e as 15 horas e 45 minutos, non sendo posible a duración do mesmo inferior a 30 minutos nin superior a dúas horas. - É obrigada a presenza do persoal adscrito ao devandito horario nos seus respectivos postos de traballo ou exercendo funcións que son propias do mesmo no lugar que corresponda entre as 9 horas e 15 minutos e as 13 horas e 15 minutos. Así mesmo, é obrigada a presenza do persoal nos seus respectivos postos de traballo ou exercendo funcións que son propias do mesmo, no lugar que corresponda, entre as 15 horas e 45 minutos e a hora de saída que corresponda (segundo a flexibilidade exercida), ata cumprir coa xornada diaria de 8 horas 30 minutos, así como o tempo preciso para garantir o cumprimento da xornada efectiva anual pactada. Período de Verán. O horario de Período de Verán realízase entre o 1 de xuño e 30 de setembro ambos inclusive. As súas características son as seguintes: - 6 horas e 30 minutos de traballo efectivo, de forma continuada, de luns a venres con flexibilidade na hora de entrada entre as 7 horas e 30 minutos e as 8 horas e 30 minutos. - Non obstante o anterior, nos días que se efectúe o horario de Período de Verán, poderase realizar o horario previsto para o Período de Inverno, mediando acordo expreso entre o traballador/a interesado e a Empresa. Así mesmo, efectuarase o horario propio do Período de Verán entre o 24 de decembro e o 6 de xaneiro, ambos inclusive. Así mesmo, nos días laborables de Semana Santa poderase realizar este horario de común acordo co Responsable cun mínimo de quince días de antelación, pero debendo recuperarse ata alcanzar as 8 h e 30 minutos de cada un deses días, de conformidade co regulado no artigo 34 -Recuperación e horas de axuste da xornada anual, do presente convenio-. Artigo 34. Recuperación e horas de axuste da xornada anual. O cumprimento da xornada anual efectiva pactada efectuarase por horas de axuste para evitar exceder as horas acordadas como xornada anual efectiva ou, de ser necesario para alcanzar as mesmas, mediante recuperación en cómputo semestral, en réxime de autoadministración, ao obxecto de garantir en todo caso a xornada anual pactada. Gozaranse as horas de axuste respectando as necesidades do servizo, e de forma consensuada entre o empregado e a Liña de Mando. Para o cálculo das horas de axuste, utilizarase a fórmula adxunta como anexo V- Sistema de cálculo de horas de axuste. Non terán consideración de recuperación os tempos seguintes: - Os rexistrados con anterioridade ás 7 horas e 30 minutos tanto en período de inverno como de verán. - Os rexistrados no período de interrupción inferiores a 30 minutos, dado que estes teñen a consideración de mínimo obrigado. Sen prexuízo do regulado sobre Xornada Irregular, en ningún caso, salvo que as partes así o acordasen, se poderá obrigarse a realizar traballos extraordinarios fóra do límite máximo da xornada diaria ordinaria, a conta das horas de recuperación, dado que as mesmas son de libre administración e en consecuencia a execución dos devanditos traballos deberá realizarse en réxime de horas extraordinarias ou de horas suplementarias, a condición de que existan a través da Liña de Mando as autorizacións pertinentes. Así mesmo, o réxime de autoadministración previsto no primeiro parágrafo do presente artigo, aplicarase de maneira que en ningún caso se poida prolongar máis de 2 horas a xornada ordinaria diaria. Cando por necesidades de traballo deban realizarse viaxes, fóra do ámbito da comunidade autónoma, dun ou máis días de duración e nos casos en que o inicio e final da viaxe teñan unha ausencia total do centro de traballo propio, computaranse para cada día 8 horas e 30 minutos de traballo efectivo, tanto en período de inverno como de verán. As horas de exceso no cómputo global da recuperación en ningún momento terán a consideración de tempo efectivo de traballo, de horas extraordinarias ou de horas suplementarias, salvo que as partes así o acordasen existindo nese caso, a través da Liña de Mando, as autorizacións pertinentes.
Fijo - Porcentaxe																																																												
2021	0,0																																																											
2022	2,0																																																											
2023	1,85																																																											
2024	2,2																																																											
2025	2,5																																																											
Ano	Límite Inferior - Porcentaxe	Límite Superior – Porcentaxe																																																										
2023	1,85	3,7																																																										
2024	2,20	3,6																																																										
2025	1,8	2,5																																																										
Diferencial - Porcentaxe		Porcentaxe de Axuste a Aplicar																																																										
Entre (>)	E (<=)																																																											
0	1		0																																																									
1	3		1																																																									
3	5		2																																																									
5	7		3																																																									
7	9		4																																																									
9			5																																																									

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
Menzies Aviation Ibérica y Menzies Aviation Services Código 90104383012023	Convenio colectivo	CONVENIO 22/12/2023 - 31/12/2025 (BOE nº 304, 21/12/2023) Nota: Efectos económicos desde 01/01/2019 Artigo 5. Ámbito temporal. As normas contidas no presente Convenio Colectivo de grupo de empresas subscrito entre Menzies Aviation Ibérica e Menzies Aviation Services e o seu persoal empezarán a rexer a partir do día seguinte ao da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", excepto para os conceptos ou materias que teñan sinalada expresamente outra data distinta. A vixencia do presente Convenio Colectivo de grupo de empresas subscrito entre Menzies Aviation Ibérica e Menzies Aviation Services e o seu persoal será desde o devandito momento ata o día trinta e un de decembro de dous mil vinte e cinco (31-12-2025), salvo para os conceptos ou materias que teñan sinalado expresamente un ámbito temporal diferente no presente Convenio, e prorrogarase de ano en ano por acordo tácito das partes en caso de non mediar denuncia expresa dalgunha delas dentro dos dous (2) meses anteriores á data da súa terminación. A fin de evitar baleiro normativo, denunciado o convenio, e ata que non se alcance acordo expreso, o presente Convenio manterase vixente na súa totalidade.	Disposición adicional cuarta. Actualización salarial. As táboas salariais do 2018 son as recollidas como anexo I. Con efectos do 1 de xaneiro de 2019, actualizaranse os salarios aplicando o incremento do 3% sobre os conceptos da Táboa Salarial, así como sobre os conceptos salariais variables regulados no artigo 81 do presente convenio. Con efectos do 1 de xaneiro de 2020, unha vez aplicado o 3% correspondente ao ano 2019, actualizaranse os salarios aplicando o incremento do 3% sobre os conceptos da Táboa Salarial, así como sobre os conceptos salariais variables regulados no artigo 81 do presente convenio. Con efectos do 1 de xaneiro de 2021, unha vez aplicado o 3% correspondente ao ano 2020, actualizaranse os salarios aplicando o incremento do 5% sobre os conceptos da Táboa Salarial, así como sobre os conceptos salariais variables regulados no artigo 81 do presente convenio. Con efectos do 1 de xaneiro de 2022, unha vez aplicado o 5% correspondente ao ano 2021, actualizaranse os salarios aplicando o incremento do 4% sobre os conceptos da Táboa Salarial, así como sobre os conceptos salariais variables regulados no artigo 81 do presente convenio, así como os conceptos Ad personam contemplados na Disposición adicional primeira que regula as garantías dos traballadores/as subrogados. Con efectos do 1 de xaneiro de 2023, unha vez aplicado o 4% correspondente ao ano 2022, actualizaranse os salarios aplicando o incremento do 4,5% sobre os conceptos da Táboa Salarial, así como os conceptos Ad personam contemplados na Disposición adicional primeira que regula as garantías dos traballadores/as subrogados. Con efectos do 1 de xaneiro de 2024, unha vez aplicado o 4,5% correspondente ao ano 2023, actualizaranse os salarios aplicando o incremento do 3% sobre os conceptos da Táboa Salarial, así como sobre os conceptos salariais variables regulados no artigo 81 do presente convenio, así como os conceptos Ad personam contemplados na Disposición adicional primeira que regula as garantías dos traballadores/as subrogados. Con efectos do 1 de xaneiro de 2025, unha vez aplicado o 3% correspondente ao ano 2024, actualizaranse os salarios aplicando o incremento do 3% sobre os conceptos da Táboa Salarial, así como sobre os conceptos salariais variables regulados no artigo 81 do presente convenio, así como os conceptos Ad personam contemplados na Disposición adicional primeira que regula as garantías dos traballadores/as subrogados. Unha vez coñecido o IPC de 2025, procederase a actualizar as táboas salariais, con efectos do 1 de xaneiro de 2026, o que se levará a cabo do seguinte modo: Finalizada a vixencia do convenio, os conceptos da Táboa Salarial, así como os conceptos salariais variables regulados no artigo 81 do presente convenio, así como os conceptos Ad personam contemplados na disposición adicional primeira que regula as garantías dos traballadores/as subrogados, actualizaranse, con efectos 1 de xaneiro de 2026, nun 1%. Así mesmo, no caso de que o IPC acumulado durante os anos de vixencia do presente convenio sexa superior ao 11% (porcentaxe que resulta da suma de porcentaxes de incremento pactados para cada un dos anos, sen contar o 1% a que se refire o parágrafo anterior), as táboas salariais actualizaranse, con efectos 1 de xaneiro de 2026 de acordo cos seguinte parámetros: O incremento queda topado nun 20% do cal se restará o 11% que se foi incrementando cada un dos anos (sen contar o 1% a que se refire o parágrafo anterior). En todo caso, para a suma dos IPC de cada un dos anos, tomarase como mínimo a % acordada para cada un dos anos de vixencia. As táboas salariais do 2023 aplicaranse o mes da firma do presente Convenio a todas aquelas persoas traballadoras de alta na compañía, sen prexuízo dos atrasos devindicados no devandito ano que en todo caso serán con efectos do 1 de xaneiro. Os importes de atrasos xerados entre os anos 2019 e 2023 aboaranse antes do 20 de setembro de 2023.	Artigo 25. Xornada. Salvo que a xornada anual ordinaria do Convenio Colectivo Xeral do Sector de Servizos de Asistencia en Terra en Aeroportos estableza unha xornada inferior á que a continuación se detalla, a duración máxima da xornada ordinaria de traballo en cómputo anual será de 1.700 horas. Esta xornada máxima anual non se aplicará aos traballadores/traballadoras cuxas garantías ad personam, segundo se establece neste Convenio Colectivo, lles garantan o dereito á realización dunha xornada anual inferior. A organización e programación diaria e semanal, quendas e horarios de traballo establecerase de acordo ás necesidades operativas e sempre respectando as disposicións legais. Artigo 26. Descanso para refrixerio. Con carácter xeral, gozarse de vinte (20) minutos de traballo efectivo para as xornadas continuadas de duración igual ou superior a seis (6) horas como tempo de refrixerio. Nas xornadas continuadas de oito (8) horas de traballo, que terminen despois das 15.00 horas ou das 23.00 horas, o persoal gozará dun descanso de corenta (40) minutos. Estes descansos gozaranse atendendo ao bo funcionamento da operativa. Procurarase que o tempo de goce destes descansos sexa de maneira rotatoria. Artigo 27. Traballo a quendas. Considérase traballo a quendas toda forma de organización do traballo en equipo segundo a cal os traballadores/traballadoras ocupan sucesivamente os mesmos postos de traballo segundo un certo ritmo, continuo ou discontinuo, implicando para o traballador/traballadora a necesidade de prestar os seus servizos en horas diferentes nun período determinado de días ou de semanas. O traballo organizado nos diferentes centros de traballo, que a empresa teña ou poida ter no futuro, segundo un certo ritmo, deberá ter en conta o principio xeral de adaptación do traballo á persoa, especialmente para atenuar o traballo monótono e repetitivo en función do tipo de actividade e das esixencias en materia de seguridade e saúde dos traballadores/traballadoras. As ditas esixencias deberán ser tidas particularmente en conta á hora de determinar os períodos de descanso durante a xornada de traballo. A regulación recollida no presente Convenio Colectivo en materia de quendas de traballo, vén referida exclusivamente aos traballadores/traballadoras a tempo completo con contratos indefinidos, tendo, os traballadores/traballadoras a tempo parcial, a regulación definida nas disposicións legais de aplicación. Os traballadores/traballadoras eventuais con contratos de duración determinada por circunstancias da produción, por substitución de persoa traballadora ou formativo para a obtención da práctica profesional tampouco estarán sometidos a este réxime de quendas. A rotación debe ser establecida de tal maneira que permita a asignación das persoas necesarias ás quendas en función das cargas de traballo que se produzan en cada período horario. A programación das quendas dos traballadores/traballadoras, con contrato indefinido a xornada completa, entendendo por tal a designación do día de traballo que realizará cada traballador/traballadora, realizarase seguindo as seguintes normas: 1. Realizarase unha programación anual orientadora para facilitar a planificación de vacacións do traballador/traballadora, que estará dispoñible antes do día quince (15) de novembro de cada ano. 2. A programación mensual definitiva das quendas publicarse cunha antelación de catorce (14) días á súa entrada en vigor. Sobre a programación mensual definitiva das quendas xa publicada, a empresa poderá realizar cambios, suxeitos ao seguinte réxime: 1. Máximo cinco (5) cambios dun (1) día nun cómputo de catro (4) semanas. 2. Os cambios non afectarán os descansos semanais, salvo naqueles supostos excepcionais que serán comunicados á representación dos traballadores/ traballadoras. 3. Os cambios de quenda que sexan modificados nunha (1) hora ou fracción, non se considerarán como tales cambios de quenda a efectos do exposto nos apartados anteriores, sempre que sexan comunicados ao traballador/traballadora con polo menos noventa e seis (96) horas de antelación. 4. Todos os cambios deberán ser preavisados fidedignamente ao traballador/ traballadora polo menos dous (2) días anteriores ao cambio, salvo que por motivos excepcionais non puidese facerse. Con carácter xeral, enténdese como motivo excepcional toda aquela causa que provoque un cambio de quenda, e que non sexa coñecida pola empresa co tempo suficiente para efectuar o preaviso anteriormente citado. 5. A empresa deberá dar información destes cambios á representación dos traballadores/traballadoras do centro de traballo correspondente. Os cambios que se realizen, faranse de maneira que afecten de forma equitativa a todos os traballadores/traballadoras de cada equipo. Os cambios de quendas propostos polos propios traballadores/traballadoras, necesitarán da aprobación por escrito da Dirección da empresa. Se se establecese un horario nocturno, ningún traballador/traballadora poderá realizar máis de dúas (2) semanas consecutivas con ese horario, salvo adición voluntaria. Artigo 28. Xornada tipo. Considerarase xornada tipo, e por tanto non xornada irregular, aquela que se realice de acordo ás quendas onde a xornada semanal realizada non supere, por exceso ou por defecto, o 13% da xornada semanal contratada ao traballador/traballadora. O traballador/traballadora deberá coñecer cun preaviso mínimo de cinco (5) días, o día e a hora da prestación de traballo, debéndose respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos legalmente. A compensación das diferenzas en horas, por exceso ou por defecto, entre a xornada semanal realizada e a duración máxima da xornada semanal pactada en contrato, deberán quedar compensadas no prazo de oito (8) semanas desde que se produzan. Xornada tipo poderá coexistir con calquera outro tipo de xornada (quendas, fraccionada etc./ etc.), que se realice nos distintos aeroportos, unidades, departamentos ou servizos nas que se implante a dita xornada. Para todos/as os/as traballadores/traballadoras, a xornada diaria poderá ter unha duración máxima de ata nove (9) horas e unha duración mínima de cinco (5) horas. A empresa poderá solicitar a calquera traballador/traballadora a desprogramación de ata catro (4) días libres para entrar en quenda. Estes días libres compensaranse nos meses de menor actividade a razón dun día e medio por día desprogramado. A programación deberá, en calquera caso, garantir a realización das horas de traballo efectivas anuais establecidas en Convenio Colectivo. Artigo 29. Xornada fraccionada. A empresa poderá implantar, con carácter obrigatorio, a realización da referida xornada fraccionaria diaria unicamente ao persoal cuxa xornada ordinaria sexa igual ou superior a cinco (5) horas no día. O devandito fraccionamento poderá ser en dous (2) períodos horarios, dunha duración mínima de dúas (2) horas e cunha interrupción entre cada un deles non inferior a unha (1) hora nin superior a cinco (5). O número de xornadas fraccionadas non poderá superar as doce (12) por mes, salvo adscrición voluntaria. Neste caso a empresa decidirá a súa procedencia. O tempo máximo sumando o período de actividade e o descanso entre xornadas partidas, non poderá ser superior a trece (13) horas, e nunca o tempo de traballo superior a nove (9) horas, respectándose os descansos entre xornadas legalmente establecidos. O persoal que realice xornadas fraccionadas non poderá realizar horas extraordinarias dentro do período de interrupción da súa xornada, salvo perentorias ou por circunstancias consideradas legalmente como forza maior. A remuneración da xornada fraccionada é a que se recolle nas Táboas Salariais no anexo I do presente Convenio.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
NATURGY [antes GAS NATURAL FENOSA] Código 90100123012013	Convenio colectivo	CONVENIO 2021-2024 (BOE nº 47, 24/02/2023) Artigo 3. Ámbito Temporal. O Convenio entrará en vigor o día da súa firma, estendendo a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2024, salvo naquelas materias en que especificamente se pacte unha vixencia diferente. O Convenio prorrogarase automaticamente de ano en ano, salvo que unha das partes formule denuncia do mesmo por escrito, e con comunicación á outra dentro dos seis meses anteriores á finalización da súa vixencia, ou de calquera das súas prórrogas. No caso de que, denunciado o Convenio coa antelación establecida no apartado anterior, non se alcanzase un acordo antes do termo do período de vixencia ou de calquera das súas prórrogas, o presente Convenio manterá a súa vixencia, salvo nas materias de carácter obrigacional e as que teñan unha regulación ligada á súa vixencia (31 de decembro de 2024). Tanto no período de vixencia, como no de calquera das súas prórrogas, así como no posible período de ultraactividade, as partes comprométese a negociar de boa fe.	Artigo 55. Actualización salarial e resultados. I. Táboas salariais. A táboa salarial do ano 2021 é o resultado de incrementar cada nivel salarial da táboa de referencia de 2020 en 1.410 euros. As táboas salariais dos anos 2022, 2023 e 2024 son o resultado de incrementar os valores económicos da táboa salarial do respectivo ano anterior nas seguintes porcentaxes: Ano 2022 Ano 2023 Ano 2024 2,5% 1,75% 1,25% As táboas salariais dos catro anos indicados figuran reguladas no Anexo III do presente Convenio. II. Resultados. A. Para os anos 2021, 2022, 2023 e 2024, como vinculación aos resultados da Empresa, no caso de que a diferenza entre o Ebitda ordinario do ano correspondente e o do ano inmediatamente anterior a aquel sexa positiva, aplicárase un pago único non consolidable ("pago por resultados") derivado da distribución -a partes iguais entre todo o persoal en activo na Empresa na data do seu aboamento- do 0,5% da referida diferenza positiva, limitado en todo caso a un máximo global para cada un dos anos mencionados de: - 1 millón de euros se a referida diferenza de Ebitda ordinario non supera os 300 millóns de euros. - 1,5 millóns de euros se a referida diferenza de Ebitda ordinario supera os 300 millóns de euros e é inferior ou igual a 450 millóns. - 2 millóns de euros se a referida diferenza de Ebitda ordinario supera os 450 millóns de euros. O importe resultante do regulado no parágrafo anterior, e cos límites máximos sinalados, aboarase ao mes seguinte da aprobación definitiva das contas anuais da Empresa. Con todo, de forma excepcional, nos anos 2021 e 2022, unha parte dese importe non se aboará en concepto de pago único non consolidable, senón que se consolidará nas táboas salariais da seguinte forma: - Ano 2021: o 70% do importe resultante do segundo parágrafo do presente apartado II (que equivalerá aproximadamente a 283 euros, segundo persoal efectivo calculado no momento indicado este apartado)- integraranse en cada nivel da táboa salarial do ano 2021. - Ano 2022: engadírase a cada nivel da táboa salarial do ano 2022, con efectos do 1 de xaneiro dese ano, o 50% do importe resultante indicado no segundo parágrafo do presente apartado II. B. Igualmente, establécense tres condicións: 1. Que resulte positiva a diferenza entre a media do EBITDA ordinario do período 2021, 2022, 2023 e 2024 respecto da media do EBITDA ordinario do período 2018, 2019 e 2020 e; 2. Que a diferenza entre a suma dos IPC de 2021, 2022, 2023 e 2024 e a suma do total dos incrementos pactados para eses mesmos anos (considerando para iso a suma dos incrementos regulados no apartado I deste artigo máis a parte consolidada do apartado II do mesmo) sexa positiva e; 3. Que o EBITDA ordinario de cada ano da vixencia do presente Convenio sexa superior ao EBITDA ordinario de calquera dos anos anteriores dentro da dita vixencia -coa condición prevista na última frase de cada un dos seguintes apartados [letras a), b), c) e d)]-. Cando concurran as condicións 1. e 2. anteriores de forma acumulativa, procederá a realización dun dos seguintes cálculos: a) Se o resultado de dividir a suma de IPC real (de 2021, 2022, 2023 e 2024) entre a suma total dos incrementos pactados para eses mesmos anos fose igual ou menor que 1,5 veces, aplicaríase a cuarta parte do 70% da diferenza citada no punto 2 anterior cun límite máximo de 0,75% por cada un dos devanditos anos, polo que o límite total máximo da suma dos 4 anos (2021-24) sería un 3%. No caso de que nun dos anos non se cumprise a condición prevista no punto 3 anterior, ese ano aplicaríase a metade desa cuarta parte, así como a metade do límite máximo indicado. b) Se o resultado de dividir a suma de IPC real (de 2021, 2022, 2023 e 2024) entre a suma total dos incrementos pactados para eses mesmos anos estivese entre 1,5 e ata 2 veces, aplicaríase a cuarta parte do 70% da diferenza citada no punto 2 anterior cun límite máximo de 1,25% por cada un dos devanditos anos, polo que o límite total máximo da suma dos 4 anos (2021-24) sería un 5%. No caso de que nun dos anos non se cumprise a condición prevista no punto 3 anterior, ese ano aplicaríase a metade desa cuarta parte, así como a metade do límite máximo indicado. c) Se o resultado de dividir a suma de IPC real (de 2021, 2022, 2023 e 2024) entre a suma total dos incrementos pactados para eses mesmos anos estivese entre 2 e ata 2,5 veces, aplicaríase a cuarta parte do 70% da diferenza citada no punto 2 anterior cun límite máximo de 1,75% por cada un dos devanditos anos, polo que o límite total máximo da suma dos 4 anos (2021-24) sería un 7%. No caso de que nun dos anos non se cumprise a condición prevista no punto 3 anterior, ese ano aplicaríase a metade desa cuarta parte, así como a metade do límite máximo indicado. d) Se o resultado de dividir a suma de IPC real (de 2021, 2022, 2023 e 2024) entre a suma total dos incrementos pactados para eses mesmos anos fose superior a 2,5 veces, aplicaríase a cuarta parte do 70% da diferenza citada no punto 2 anterior cun límite máximo de 2,25% por cada un dos devanditos anos, polo que o límite total máximo da suma dos 4 anos (2021-24) sería un 9%. No caso de que nun dos anos non se cumprise a condición prevista no punto 3 anterior, ese ano aplicaríase a metade desa cuarta parte, así como a metade do límite máximo indicado. No seu caso, o resultado do cálculo que finalmente corresponda segundo o regulado no presente apartado B., aplicarase no ano 2025 da seguinte maneira: 1. Un 65% nun incremento da táboa salarial base para o ano 2025, que se fará efectivo ao mes seguinte da aprobación definitiva das contas anuais da Empresa do ano 2024 e da validación oficial do IPC de 2024, con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2025. 2. Unha cantidade global igual ao 35% restante do punto 1) anterior, materializada nunha achega de aforro extraordinaria ao Plan de Pensións de Promoción Conxunta de Naturgy. Para os efectos da realización da devandita achega, que se fará efectiva na mesma data indicada no devandito punto 1), dividirase a citada cantidade global entre todos os partícipes con relación laboral en activo no Grupo e en Convenio nese momento, resultando un importe idéntico para eses partícipes. Adicionalmente, no ano 2023, aboarase un pago único non consolidable do 50% do que puidese corresponder polo mencionado cálculo respecto dos anos 2021 e 2022, calculado sobre a táboa salarial deste último ano. III. Outros conceptos salariais. O resto de conceptos do Convenio ou referenciados ao mesmo para os que expresamente se prevea un incremento salarial (como referencia xenérica ou vinculada ás táboas salariais), actualizaranse con respecto ao valor económico do ano anterior do concepto correspondente de conformidade coas seguintes porcentaxes: Ano 2021 Ano 2022 Ano 2023 Ano 2024 3% 2,5% 1,75% 1,25%	Artigo 31. Xornada e horario. A Empresa procurará establecer os horarios de traballo máis convenientes de acordo coa Representación dos Traballadores, sen prexuízo da facultade organizativa da Empresa, como única responsable da mesma. Con carácter xeral, a teor do regulado no artigo 34 do Estatuto dos Traballadores, establécese que a duración da xornada convencional de traballo será de 1.672 horas anuais de traballo efectivo, sen prexuízo do regulado en materia de xornada no Anexo I. Salvo no caso dos horarios a quendas que seguirán a súa propia regulación e calendario, o cumprimento obrigatorio da xornada anual pactada efectuarase polo sistema de axuste ou días de libre disposición, de acordo co regulado nos artigos 35, 40 e no Anexo VI do presente Convenio. Por outra banda, os usos e costumes compatibles co exercicio da Xornada Irregular regulada no artigo 36 do presente Convenio, xestionaranse de acordo co establecido no mesmo, entendendo que se trata de situacións planificables. Estas situacións non computarán a efectos da porcentaxe (10%) regulada no artigo 34 do Estatuto dos Traballadores. O acceso ao rexistro horario realizarase conforme ás previsións legais vixentes en cada momento.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
NCR ESPAÑA SA Código 90003822011982	Convenio colectivo	CONVENIO 2022-2023 (BOE nº 17, 20/01/2023) Artigo 5. Ámbito temporal. Este convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2022, estendendo a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2023, sen prexuízo daqueles artigos que teñan fixada outra data de aplicación. O período de aplicación deste convenio será de dous anos, contados a partir da súa data de entrada en vigor, quere dicirse ata o 31 de decembro de 2023, aínda que se admiten vixencias diferenciadas para temas concretos que pola súa natureza así o requiran e que quedan especificados no capítulo correspondente. Este convenio prorrogarase pola tácita de ano en ano, sempre que non se denuncie a súa vixencia por calquera das partes contratantes con dous meses de antelación ao seu vencemento inicial ou calquera das súas prórrogas. Durante o período de negociación do próximo Convenio e ata a súa firma, serán de aplicación as cláusulas normativas do presente Convenio, estándose, en canto ás cláusulas económicas do mesmo, ao que dispoña o novo Convenio.	Artigo 45. Incremento salarial. Con efectos desde o 1 de marzo de 2022 a revisión salarial será dun 3,00% no incremento da masa salarial de 2022, distribuída da seguinte forma: - A subida para o ano 2022, para as persoas cun salario igual ou inferior a 30.000 euros será, como mínimo, do 1,6% e do 2,6% para as persoas calibradas como 3, 4 ou 5. A subida máxima aplicable a unha persoa empregada será do 4%. - A subida para o ano 2022, para as persoas cun salario superior a 30.000 euros será, como mínimo, do 1,5% e do 2,3% para as persoas calibradas como 3, 4 ou 5. A subida máxima aplicable a unha persoa empregada será do 4%. Adicionalmente, para as persoas calibradas con 1 ou 2 en 2022, que na avaliación de 2023 reciban unha calibración de 3 ou superior, recibirán ese ano unha subida adicional correspondente ao 50% da diferenza entre a subida mínima de 2022 (1,6% ou 1,5% dependendo do rango salarial) e a subida das persoas calibradas como 3, 4 ou 5 en 2022 (2,6% ou 2,3% dependendo do rango salarial), de forma que se lles compense cun 0,5% ou un 0,4% adicional, respectivamente, ata alcanzar unha subida global do 2,1% ou do 1,9% respectivamente (dependendo do rango salarial). A citada subida adicional para 2023, non será absorbida por ningún outro concepto, nin tampouco pola subida salarial que se negocie para ese ano. Despois da subida de 2022, ningunha persoa empregada percibirá un salario inferior aos 18.000 euros brutos anuais, e para iso a empresa arbitrará os mecanismos necesarios. Para 2023, farase unha negociación específica para este artigo.	Artigo 30. Xornada. O número de horas efectivas de traballo para todo o persoal será de 1.772 anuais. Entendéndose que a maior xornada habida ata o día da firma deste acordo queda absorbida e non procede compensación adicional ningunha. A xornada establecida neste artigo, no que supón de inferior á máxima legal en cómputo anual, absorberá e compensará calquera redución de xornada que con anterioridade efectuase a Empresa, ou aquelas outras que por disposicións legais, xurisprudencia, contencioso administrativo e contrato individual se establecen en diante. A denominada "xornada de verán", para as persoas que gocen dela, durará tres meses, comezando o luns anterior máis próximo ao día 21 de xuño.
Nippon Gases España, SLU (antes Praxair España, SLU) Código 90103101012018	Revisión Salarial	CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 207, 29/08/2022) Actualización salarial 2023 publicada no BOE nº 167, 14/07/2023 Artigo 4. Ámbito temporal. a) Este Convenio entrará en vigor cando a autoridade laboral dispoña a súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", aínda que os seus efectos se retrotraerán ao 1.º de xaneiro de 2022. b) A súa duración será de tres anos, con vixencia ata o 31 de decembro de 2024. c) O presente Convenio será prorrogado pola tácita de cada ano, mentres que non sexa denunciado cunha antelación mínima dun mes e máximo de catro e na forma prevista polas disposicións legais. d) Denunciado o Convenio e ata tanto non se logre acordo expreso, perderán vixencia as cláusulas obrigacionais, manténdose en vigor o seu contido normativo. Aquelas cuestións específicas sobre as que non se logre acordo no curso da subseguinte negociación, serán sometidas a unha arbitrase segundo o regulado no VI acordo sobre solución autónoma de conflitos laborais. De acordo con iso, haberá de someterse a arbitrase aquelas diferenzas substanciais debidamente constatadas que conleven o bloqueo da negociación correspondente, por un período de nove meses a contar desde a constitución da Mesa Negociadora. Adicionalmente quedarán as dúas partes comprometidas á resolución do conflito en base ao procedemento de arbitrase asumindo consecuentemente a decisión arbitral, que haberá de ser sometido a un árbitro integrado no Servizo Interconfederal de Mediación e Arbitrase.	Na acta de acordo da actualización salarial para 2023 indican: Primeiro. Todos os conceptos salariais, excepto aqueles con actualización vinculada ao IPC, modificaranse con efectos desde o 1 de xaneiro de 2023 nun 5,3%. Segundo. Establécese unha gratificación extraordinaria pola firma do presente acordo de 600 euros brutos. Terceiro. Adicionalmente, aboarase a gratificación extraordinaria procedente dos pagamentos de antigüidade, actualizada conforme a IPC, resultando un importe de 317,10 euros brutos. Cuarto. As achegas empresariais ao Plan de Pensións de Emprego vixente actualizaranse nun 0,7%, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2023. Coa aplicación dos acordos alcanzados, represéntanse nos seguintes cadros as táboas salariais aplicables para o ano 2023, así como o importe dos diferentes conceptos que forman parte do Convenio Colectivo de Nippon Gases España, SLU. ... No convenio indican: Disposicións Finais Incrementos salariais: Para o ano 2022, as táboas salariais incrementáanse con efectos desde o 1 de xaneiro nun 5,5%. A actualización salarial para os anos 2023 e 2024 será negociada por ambas as representacións ao longo de cada período.	Artigo 38. Xornada de traballo. A xornada real de traballo fixada en cómputo anual queda establecida en 1.726 horas para o ano 2022. Respectaranse as xornadas de traballo actuais en cómputo anual máis beneficiosas concedidas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
ORGANIZACION NACIONAL DE CIEGOS (ONCE) Código 90003912011984	Revisión Salarial	CONVENIO 16/06/2022 - 31/12/2025 (BOE nº 294, 08/12/2022) Acordos sobre comisións anuais por venda, e sobre condicións retributivas sorteos extraordinarios no BOE nº 68, 21/03/2023 Acordo sobre Traballo a Distancia no BOE nº 103, 01/05/2023 Revisión salarial 2023 no BOE nº 115, 15/05/2023 Artigo 4. Ámbito temporal. 1. O presente convenio colectivo terá vixencia a partir da data da súa firma ata o 31 de decembro de 2025. Con todo, algunhas materias poderán fornecer efectos retroactivos ou diferidos cando así se sinala expresamente en cada caso. 2. Incorporaranse ao seu contido os acordos que se adopten pola representación da ONCE e os representantes dos traballadores, constituídos en Comisión Negociadora, nas distintas materias previstas no mesmo. Os devanditos acordos comezarán a producir efectos na data en que se decida polas partes, e poderán conter modificacións parciais do articulado deste convenio. Artigo 5. Prórrogas e denuncia. Este convenio considerarase prorrogado por anos naturais sucesivos se non houberse denuncia expresa por calquera das partes cun prazo de preaviso de dous meses respecto da data en que finaliza a vixencia inicial do mesmo. Denunciado o convenio colectivo, o mesmo seguirá vixente ata a súa substitución polo novo convenio colectivo que se negocie, salvo que se desprenda o contrario do texto do artigo correspondente	Na folla estatística da Revisión salarial 2023 publicada no BOE nº 115, 15/05/2023 indica incremento salarial 2023 un 3% Artigo 66. Revisión Salarial. 1. No ano 2022 a suma do salario base e do complemento de escala actualízanse nun 4% con efectos do 1 de xaneiro de 2022. 2. Con efectos do 1 de xaneiro establécese para o exercicio 2022 un mínimo de 14.000 euros anuais para a suma do salario base máis o complemento de escala. 3. A Comisión Negociadora reunirase no mes de xaneiro de 2023 para avaliar a marcha das vendas de produtos de lotería de todas as canles, e o resultado de explotación (con premios axustados) do exercicio anterior; e con base nas conclusións da devandita análise acordarase a subida do salario base e do complemento de escala, a aplicar con efectos do 1 de xaneiro de 2023. 4. O procedemento descrito no apartado anterior aplicárase tamén no mes de xaneiro de 2024 e no mes de xaneiro de 2025 para determinar a subida do salario base e do complemento de escala dos exercicios 2024 e 2025, respectivamente.	Artigo 23. Xornada laboral para o persoal non vendedor. 1. A ONCE poderá distribuír de forma irregular ao longo do ano ata un máximo do 10% da xornada laboral en todos os seus centros de traballo. A xornada laboral ordinaria para o persoal non vendedor establécese en trinta e seis horas semanais de media en cómputo anual durante a vixencia deste convenio colectivo. Sen prexuízo do anterior, a xornada desenvolverase, como regra xeral, de luns a venres, coas excepcións dispostas nos artigos 22, 24 e 25 do convenio, quedando fixada en sete horas a xornada do venres ou, na súa falta, último día laborable da semana. En ningún caso a xornada diaria poderá superar as nove horas de traballo, nin ser inferior a dúas horas, para os traballadores/as con contrato a tempo completo. A compensación entre tempo traballado por encima e por baixo da xornada semanal de 36 horas regularizárase dentro dos catro meses seguintes ao mes que rexistre exceso de xornada. No caso dos profesionais que presten servizo en máis dun centro directivo, a ONCE terá en conta os tempos destinados a desprazamentos para atender as necesidades propias da súa actividade laboral, á hora de computar a compensación establecida no parágrafo anterior. O traballador/a deberá coñecer cun preaviso mínimo de cinco días o día e a hora da prestación de traballo resultante da distribución irregular de xornada. Entre o final dunha xornada e o inicio da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas. Todo o persoal que presta servizo nos Centros de Recursos Educativos, con independencia do seu posto de traballo, e coa excepción dos traballadores/as suxeitos a cómputo anual de xornada, compensará estas horas de exceso na mesma proporción sen suxeición ao límite dos catro meses previsto neste apartado, e coincidindo cos períodos non lectivos, ou ben con aqueles outros en que as necesidades do servizo o permitan, a xuízo da dirección do centro. Para os traballadores/as que teñen un cómputo anual de xornada, as horas de exceso teranse en conta a efectos de completar o devandito cómputo anual. 2. Recoñécese á ONCE a facultade de adaptar os cadros horarios de cada centro ás súas propias necesidades. En atención a circunstancias especiais dos Centros Directivos, a Dirección Xeral da ONCE poderá pactar cos representantes legais dos traballadores en cada centro xornadas de traballo diarias, semanais ou mensuais diferentes da prevista neste artigo, respectando o seu cómputo anual. 3. A xornada de traballo será continuada con carácter xeral, salvo naqueles casos en que as necesidades do servizo esixan outro réxime de xornada. Artigo 24. Regras específicas. 1. A xornada laboral do profesorado establécese en 1.299 horas anuais. O calendario laboral nos C.R.E. comeza o día 1 de setembro, e termina o 31 de agosto. O disposto neste artigo entenderase sen prexuízo de que as tarefas de preparación de clases, corrección de exames, adaptación de material didáctico e demais complementarias da docencia queden perfectamente atendidas coa xornada anual que se pacta, sen que poidan dar lugar a reclamacións de ningún tipo. A dirección dos Centros de Recursos procederá a unha distribución do horario axustada ao calendario de actividades de carácter educativo planificadas polos centros da ONCE, previo informe dos órganos de representación legal dos traballadores. En ningún caso a xornada diaria deste persoal poderá superar as sete horas, excepto por necesidades obxectivas do servizo. A dirección do centro poderá encomendar ao persoal docente a realización de horas non lectivas en sábados, sen exceder en ningún caso a cantidade de cinco sábados durante o curso académico. 2. A xornada do profesorado que intervéñn na educación integrada comeza, para estes efectos, no primeiro centro ao que acoden, e finaliza no último que visiten. 3. Igualmente, para o persoal cuxo traballo estea relacionado co servizo ao alumnado poderá fixarse pola dirección do centro un cómputo anual de xornada. Neste suposto a xornada diaria deste persoal non poderá superar as nove horas, excepto por necesidades obxectivas do servizo. 4. A dirección do centro poderá encomendar ao persoal cuxo traballo estea relacionado co servizo ao alumnado a realización das súas funcións en festivos, sábados e domingos, sen que esta obrigación poida comprender dous fins de semana consecutivos. As horas traballadas en festivo, sábado e domingo tomaranse en conta a efectos do cómputo anual de xornada. O traballador/a que, por necesidades do servizo, traballe un sábado e un domingo consecutivos librára un día da semana seguinte. Garantírase en todo caso o descanso mínimo semanal nos termos previstos no artigo 37.1 do Estatuto dos Traballadores. Artigo 25. Equipos de sorteo e escrutinio. Para dar cobertura ás operacións propias dos sorteos dos produtos de xogo da ONCE, formaranse os equipos de traballadores/as que resulten imprescindibles, con aplicación das seguintes regras: a) Os traballadores e traballadoras que compoñan os equipos serán designados pola ONCE de entre todo o persoal. b) As horas que se realicen para dar cobertura aos sorteos computaranse como xornada ordinaria de traballo. c) Os traballadores/as que realicen estes traballos fóra da súa xornada habitual percibirán o complemento funcional regulado no artigo 62.4 deste convenio e deberán recuperar o mesmo tempo de descanso dentro das dúas semanas seguintes. Artigo 27. Descanso diario. Dentro da xornada, todos os traballadores/as con xornada superior a seis horas diarias terán dereito a un descanso de trinta minutos diarios, que se computarán como de traballo efectivo. A concreción exacta do goce deste descanso fíxase de común acordo entre a dirección do centro e os representantes legais dos traballadores, tendo sempre presentes as necesidades do servizo. No Artigo 30. Tempo de traballo e descanso dos axentes vendedores. Indica: Con base nas específicas características da actividade dos axentes vendedores, non reconducibles en xeral ás condicións previstas para o resto de persoal en persoal da ONCE, a súa xornada e horario de traballo, así como o relativo ao seu tempo de descanso e vacacións rexerase polas seguintes regras: 1. A xornada laboral dos axentes vendedores terá carácter flexible e unha duración máxima de corenta horas semanais, en cómputo mensual, destinadas ás actividades propias de venda dos produtos da ONCE e a calquera outras obrigacións do posto de traballo. Dentro deste cómputo, o horario de presenza é o intervalo de tempo durante o que, para cada xornada laborable, o vendedor ten que permanecer de forma efectiva no punto ou zona de venda que teña asignado para exercer a venda ao público. O devandito horario será comunicado ao vendedor mediante a súa inclusión no documento de notificación da asignación de punto ou zona de venda. Este horario ha de establecerse no marco da xornada de 40 horas en cómputo mensual tendo en conta que dentro dela están incluídos os tempos necesarios para realizar as tarefas inherentes á venda. 2. No caso dos axentes vendedores de ruta considerárase tempo de traballo os desprazamentos duns puntos de venda a outros, pero non os desprazamentos entre os puntos de venda e os domicilios dos axentes. 3. Poderanse establecer, por parte da dirección dos centros, distintos horarios en función das zonas ou puntos de venda e das diversas modalidades de venda ou tipos de sorteo. Igualmente teranse en conta as necesidades do mercado e consumidores, épocas do ano e incrementos puntuais ou localizados da demanda, características dos puntos de venda (centros e superficies comerciais, grandes almacéns etc.). 4. Os axentes vendedores terán dereito a coñecer os seus horarios de traballo para cada quincena cunha antelación mínima de sete días. Nos devanditos horarios constarán igualmente os días de descanso semanal. 5. Os axentes vendedores desenvolverán a súa xornada, como regra xeral, durante cinco días semanais como máximo. Así mesmo, terán dereito a un descanso semanal de dous días consecutivos, cuxa fixación corresponderá ás direccións dos centros. ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
PHILIPS IBÉRICA SA Código 90014612012003	Revisión Salarial	CONVENIO 2021-2023 (BOE nº 209, 01/09/2021) Acordos de modificación no BOE nº 131, 02/06/2022 Modificación do convenio (revisión salarial 2022 e 2023 e réxime de permisos) publicada no BOE nº 47, 24/02/2023 Artigo 3. Ámbito temporal. 1. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor o día da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", finalizando a súa vixencia o 31 de decembro de 2023. 2. Non obstante o indicado no parágrafo anterior, as condicións económicas aplicaranse con efectos 1 de xaneiro de 2021. Artigo 4. Prórroga. A denuncia do convenio realizarase por calquera das partes, por escrito, e cunha antelación mínima dun mes á súa data de expiración, entendéndose prorrogado o seu contido normativo por períodos anuais de non producirse esta. Denunciado o Convenio e ata que non se logre acordo expreso, para os efectos previstos no artigo 86.3 e 4 do Estatuto dos Traballadores, entenderase que se mantén a vixencia do seu contido normativo ata a firma do novo convenio. Artigo 60. Dereito Supletorio. En todo o non previsto no presente Convenio rexerá o disposto no Estatuto dos Traballadores e normativa supletoria.	Na acta de acordo da Modificación do convenio (revisión salarial 2022 e 2023 e réxime de permisos) publicada no BOE nº 47, 24/02/2023 indica: ACORDAN Primeiro. Modificar o texto do apartado 2 e 3 do artigo 22, que queda como segue: «2. As percepcións salariais acordadas para o ano 2021 serán dun incremento fixo do 1%, coa garantía do IPC real para 2021. As percepcións salariais acordadas para o ano 2022 terán un incremento fixo do 4% en todas as percepcións salariais. As percepcións salariais acordadas para o ano 2023 terán un incremento do IPC real, cun tope máximo do 3%. No caso de que o IPC real a peche de 2023 superase o 5%, o tope máximo do 3% citado incrementárase na proporción de medio punto por cada punto que o IPC superase o 5%. A modo de exemplo, se o IPC 2023 pecha nun 6%, a revisión salarial sería do 3,5%; se o IPC 2023 pecha nun 7% a revisión salarial sería do 4%; Se o IPC 2023 pecha nun 5.4%, a revisión salarial sería do 3%. 3. Seguiranse estes mesmos criterios de incremento anual, fixados para cada ano, para as compensacións económicas de distinta índole establecidas nos artigos: 24, 25, 28, 29, 30, 32, 33, 34 e 36, apartado 2. Os citados incrementos terán efectos retroactivos ao primeiro de xaneiro de cada ano». Artigo 22. Retribucións e Revisión. <i>(Texto inicial convenio)</i> 1. As retribucións que se fixan no presente Convenio refírense sempre a percepcións brutas anuais. 2. <i>As percepcións salariais acordadas para os anos 2021, 2022 e 2023 serán dun incremento fixo do 1%, coa garantía do IPC real para cada ano.</i> 3. <i>Seguirase este mesmo criterio de incremento anual para as compensacións económicas de distinta índole establecidas nos artigos: 24, 25, 28, 29, 30,32, 33, 34 e 36 apartado 2.</i> <i>Os citados incrementos terán efectos retroactivos ao primeiro de xaneiro de cada ano.</i> 4. Retribución Flexible: A Empresa decidiu ofrecer a todos os empregados da mesma cun mínimo de seis meses de antigüidade un Plan de Retribución Flexible, cuxos aspectos máis destacables son os seguintes: a) Constitúese unha Bolsa de Retribución Flexible, formada polo 25% do salario fixo bruto anual que actualmente perciben os traballadores. b) Os empregados poderán substituír, mediante adhesión voluntaria e expresa ao Plan de Retribución Flexible, a percepción pecuniaria do importe da Bolsa de Retribución Flexible por outros beneficios ou produtos en especie, conforme a Lexislación vixente. c) Cada traballador/a que desexa adherirse ao Plan de Retribución Flexible deberá asinar un Acordo de Novación Contractual coa Empresa. d) A adhesión ao Plan de Retribución Flexible terá unha duración dun ano, entendéndose prorrogada tacitamente polas partes en caso de falta de denuncia expresa. e) A elección de beneficios ou produtos en especie derivados do Plan de Retribución Flexible non supoñerá variación ningunha no salario do empregado, por canto que só supón un cambio na forma de percepción do mesmo, pasando dunha percepción pecuniaria a unha percepción en especie. Por tanto, a elección de beneficios ou produtos en especie derivados do Plan de Retribución Flexible non afectará a cotización á Seguridade Social que corresponda. No caso de que o empregado tivese dereito a percibir da Empresa unha cantidade en concepto de indemnización, esta calcularíase considerando a retribución que percibiría en caso de non optar por ningún dos beneficios nin produtos en especie ofrecidos pola Empresa dentro do Plan de Retribución Flexible. f) A Dirección da Empresa aplicará a lexislación fiscal vixente en cada momento. As variacións que se poidan producir no tratamento fiscal dos beneficios ou produtos elixidos a través do Plan de Retribución Flexible, non supoñerán ningún tipo de compensación económica aos empregados que gocen dos devanditos beneficios ou produtos. g) No caso de que o empregado ou a Empresa decidisen non prorrogar o Acordo de Retribución Flexible, e por tanto deixar sen eficacia o mesmo, o empregado terá dereito a percibir as retribucións pecuniarias que lle correspondesen conforme ao sistema retributivo establecido. h) A Empresa poderá dar por rematado o Plan de Retribución Flexible cando o estime oportuno informando a representación dos traballadores, en todo caso, no momento en que se produzan modificacións lexislativas, administrativas ou xudiciais que supoñan ou poidan supoñer calquera tipo de prexuízo para a Empresa, regresarse ao sistema retributivo establecido, nese caso, non se aboará ningún tipo de compensación económica aos empregados que viñesen gozando dos devanditos beneficios ou produtos.	Artigo 17. Xornada Laboral. 1. A xornada de traballo en cómputo anual é de 1.739 horas efectivas. Esta xornada de traballo será de 42 horas e 30 minutos semanais para todo o persoal, coas excepcións sinaladas pola Lei, en xornada normal, e de 30 horas de traballo, en xornada reducida. 2. Consientes da importancia da conciliación laboral e persoal, de acordo coas necesidades de cada posto de traballo, o Empregado poderá acollerse a unha das seguintes modalidades de xornada: - Xornada reducida que se gozará no período comprendido entre o 15 de xuño e o 14 de setembro, ambos inclusive. Por tanto, sen o venres tarde libre durante o ano. Esta será a opción por defecto ou omisión. - Xornada reducida no período comprendido entre o 1 de xullo ao 31 de agosto, tendo o venres tarde libre a partir do venres, 9 de abril de 2021, ata o 5 de novembro de 2021, ambos inclusive. As datas anteriores deberán ser axustadas cada ano. - Xornada reducida no período comprendido entre o 5 de xullo de 2021 ao 20 de agosto de 2021 (ambos inclusive), tendo horario de 8 h a 14.30 h ou de 7.30 h a 14 h todos os venres do ano. As datas anteriores deberán ser axustadas cada ano. Ao comezo de cada ano, no mes de xaneiro, o empregado deberá comunicar ao seu máxager a modalidade escollida para unha adecuada organización dos departamentos. Prevalecerá, con todo, a adecuada xestión organizativa e de servizo para poder atender as solicitudes. Artigo 18. Horarios. 1. Os horarios permanecerán inalterados polo período de vixencia deste Convenio, sendo diferentes segundo a índole dos respectivos traballos así: O persoal dos servizos técnicos seguirá o seguinte réxime: - Traballos a realizar no centro de traballo: O mesmo horario determinado para o centro no que prestan servizo, naqueles casos en que a xornada empezou ás 8 horas. - Traballos a realizar fóra do centro de traballo: Comezo e terminación do traballo unha hora despois do horario fixado para o centro de traballo no que presten habitualmente os seus servizos. Casos especiais: A Empresa determinará o horario máis adecuado, atendidas as circunstancias, previa comunicación ao Comité de empresa. Persoal de xestión externa de vendas: Manténdose o cómputo anual de 1.739 horas, o horario deste persoal adaptárase, previo acordo cos interesados, da forma máis adecuada para cubrir os obxectivos de venda previstos. 2. O horario nos centros de traballo será de 8:00 a 17:15 horas con 45 minutos de comida, en xornada normal e de 8 a 14 horas en xornada reducida de verán, coas particularidades da modalidade de xornada flexible. 3. En caso de cambio de horario por necesidades do servizo, previo acordo cos traballadores/as afectados e informados o Comité de Empresa, compensarase co pago do 2'5% do soldo bruto anual, en concepto de "Compensación de cambio de horario", manténdose a dita compensación durante todo o tempo que dure a modificación. 4. Con todo, o establecido anteriormente con carácter xeral e, co fin de discutir a adecuación de horarios de traballo en sectores concretos se xurdise a necesidade, acórdase a creación dunha Comisión de Traballo, representada polo seu Comité de Empresa e membros da Dirección respectiva. Para velar pola compatibilidade das necesidades de todas as partes implicadas coas establecidas dentro do marco de condicións xerais, deberán ser informados previamente os membros da Comisión Paritaria que poderán incorporarse á negociación coas mesmas competencias que o resto dos compoñentes da Comisión de Traballo. Se non houberse acordo prevalecerá o disposto en Convenio. En caso de acordo este incluírase como anexo ao Convenio. Artigo 19. Calendario Laboral. Os días 5 de xaneiro e 24 e 31 de decembro serán festivos en todos os centros de traballo, caso de coincidencia con días non laborables, adiantarase á xornada anterior. Os días festivos anuais serán os oficiais con independencia dos sinalados anteriormente. En función do axuste anual do calendario laboral, se existe exceso de horas anuais, aqueles días serán de libre elección por parte do empregado ao longo do ano, con prioridade de gozalos en ponte. A Empresa comunicará con antelación o número de días de exceso, tras ser obxecto de negociación coa Comisión Paritaria. O calendario laboral de cada ano, e a correspondente distribución dos días non laborables, será obxecto de negociación coa Comisión Paritaria, quen anualmente discutirá, fixará e adaptará o calendario que corresponda. O calendario laboral deberá reflectir a xornada diaria, semanal e anual.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada						
Pilotos de Ryanair DAC en España Código 90104300012023	Convenio colectivo	CONVENIO 08/02/2023 - 31/03/2027 (BOE nº 153, 28/06/2023 3. Ámbito temporal 3.1 O presente Convenio entrará en vigor o día da súa firma na súa versión en inglés e en español e permanecerá vixente ata o 31 de marzo de 2027. 3.2 As partes acordan comezar as negociacións dun novo convenio como moi tarde o 1 de setembro de 2026. Por tanto, o presente Convenio considerárase denunciado automaticamente o 1 de setembro de 2026. 3.3 Se calquera das partes é emprazada a negociar o novo convenio colectivo antes da dita data, estas comprométese a facelo dentro dos prazos previstos na lexislación a fin de alcanzar un novo convenio colectivo. 3.4 O contido do presente Convenio permanecerá en vigor ata que sexa substituído por outro convenio formalizado polas mesmas partes, fóra daquelas disposicións para as que se acorde unha data de vencemento distinta (especialmente, a cláusula 10.1 relativa á programación).	5. Salario 5.1 As escalas salariais serán aquelas previstas no Anexo 1, no caso dos comandantes, e no Anexo 2, no caso dos copilotos. Non se efectuarán incrementos salariais nin movementos nas escalas salariais unha vez superado o período de vixencia previsto do Convenio, salvo que se acorde un novo convenio. 5.2 O reducido número de comandantes con base en España ao 29 de febreiro de 2020 con salarios "legacy" máis elevados recibirán o salario base e a retribución por sectores axustada (incluídas as axudas de custo), máis un pago extra por un importe fixo mensual bruto ("Pago Legacy"), a fin de garantir que non sofren ningunha redución dos seus ingresos anuais brutos (baseados en 850 horas de voo por ano) 5.3 Os Comandantes actuais con base en España ao 1 de xuño de 2022 integráranse á escala no ano indicado para a súa respectiva base actual no Anexo 1. A partir da dita data, os Comandantes avanzarán a través a escala ascendendo un ano o 1 de abril anualmente. 5.4 Saltos de escala: os Comandantes actuais (empregados en España ao 1 de abril de 2023) que teñan entre 5 e 10 anos de experiencia como comandantes a bordo de aeronaves de Ryanair a data do 1 de abril de 2023 avanzarán un ano adicional na escala salarial adxunta unicamente o 1 abril de 2024. 5.5 Saltos de escala: os Comandantes actuais (empregados en España ao 1 de abril de 2023) que teñan máis de 10 anos de experiencia como comandantes a bordo de aeronaves de Ryanair a data do 1 de abril de 2023 avanzarán dous anos adicionais na escala salarial adxunta unicamente en 1 abril de 2024. 5.6 Debido á menor experiencia na posición, os Comandantes de nova incorporación ou que accedan á comandancia, terán unha redución do 10%, equivalente a 13.800 euros sobre o seu salario base durante os primeiros 12 meses desde a súa incorporación/promoción, así como unha redución do 5% equivalente a 6.900 euros sobre o seu salario base desde o mes 12 ao 24 a partir da súa incorporación/promoción. Isto é aplicable a todos os comandantes e pilotos de nova entrada directa e pilotos que completen o seu acceso a comandancia nunha base en España ou que se trasladen a unha base en España durante os seus dous primeiros anos como comandantes. O segundo tramo desta redución (de 6.900 euros entre os meses 12 e 24) non se aplicará a ningún copiloto con base en España ao 1 de xuño de 2022 que logre promocionar a comandante como moi tarde o 30 de xuño de 2023. Os pilotos con contratos ao 75% practicaráselles o 75% da redución antedita. 5.7 Os comandantes que se trasladen a unha base en España (desde outra base en España ou desde unha base de Ryanair noutro país) percibirán o salario aplicable aos seus anos de servizo conforme ao Anexo 1, a condición de que este non sexa superior ao salario que lle correspondía se o devandito piloto estivese baseado na nova base española ao 1 de xuño de 2022. 5.8 Se se abre ou reabre unha nova base en España, o seu nivel nas escalas salariais será polo menos equivalente ao da base co nivel máis baixo da escala. 5.9 As asignacións de formación existentes manteranse durante o período de vixencia do Convenio, conforme a táboa do Anexo 3 adxunto ao presente documento. 5.10 O ascenso de Primeiros Oficiais Junior (JFO) a Primeiros Oficiais (FO) levarase a cabo no mes seguinte á súa consecución das 1.500 horas de voo de Ryanair requiridas. 5.11 O ascenso de Segundos Oficiais (SO) a Primeiros Oficiais Junior (JFO) levarase a cabo no mes seguinte á súa consecución das 500 horas de voo de Ryanair requiridas. 5.12 Aplicárase un novo complemento por formación de LTC a todas as bases españolas: os LTC empregados por Ryanair con base de operacións en España que completen máis de 275 sectores de formación ao ano entre o 1 de abril e o 31 de marzo percibirán 40 euros adicionais brutos por sector de formación a partir do sector 276 (cun máximo de 3.000 euros brutos). Todos os LTC que cumpran os requisitos para percibir este pago recibirán o importe correspondente ao ano previo no mes de maio. 5.13 Historicamente, o salario nas bases españolas de Ryanair variaba en función de canto tempo levase aberta a base, a súa localización xeográfica e os acordos colectivos previos de cada unha. O presente Convenio introduce unha escala salarial (anexo 1) nas bases españolas que permite a converxencia (con vistas a unha futura harmonización) nun punto da escala mediante movementos anuais. 5.14 Retribución por sectores: 5.14.1 A Retribución por Sectores calcúlase sobre unha tarifa por hora bloque programada (SBH) para voos comerciais. A tarifa indícase nos anexos correspondentes (Anexo 1 para os comandantes e Anexo 2 para os FO, SO e JFO). 5.14.2 A retribución por sectores ten dous obxectivos: (1) compensar os gastos de desprazamento sen pernoita en que poidan incorrer os pilotos durante as súas funcións, e (2) complementar os elementos salariais fixos dos pilotos cun complemento variable proporcional ás horas de voo. 5.14.3 Co fin de aclarar que parte está destinada a compensar as axudas de custo e cal corresponde á remuneración variable, aplícase a seguinte desagregación: 5.14.3.1 Axudas de custo de viaxe sen pernoita. Consideráranse axudas de custo de viaxe os seguintes importes por días de voo de acordo coa seguinte táboa: <table><tr><td>Euros</td></tr><tr><td>Viaxes en España. 36,06</td></tr><tr><td>Viaxes ao estranxeiro. 66,11</td></tr></table> 5.14.3.2 Remuneración variable. O exceso das retribucións do sector sobre as cantidades anteriormente recoñecidas como axudas de custo exentas terá a consideración de retribución variable para todos os efectos. 5.14.4 No caso de que un piloto teña que pernoitar fóra da súa base de operacións, a cantidade diaria por pernoita aboarse por separado, de acordo co artigo 8. Cando se practiquen as retencións fiscais, a Compañía deberá ter en conta as extensións máximas do Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas (IRPF) vixentes (en caso de modificación das disposicións normativas aplicables nesta materia, as partes comprométese a actualizar este Convenio), que actualmente son as que figuran na seguinte táboa: <table><tr><td>Euros</td></tr><tr><td>Viaxes en España. 53,34</td></tr><tr><td>Viaxes ao estranxeiro. 91,35</td></tr></table> 5.14.5 Os pilotos terán acceso á desagregación das axudas de custo nacionais ou internacionais, sen pernoita ou con pernoita, detallando o número de axudas de custo, que se facilitarán e detallarán na nómina.	Euros	Viaxes en España. 36,06	Viaxes ao estranxeiro. 66,11	Euros	Viaxes en España. 53,34	Viaxes ao estranxeiro. 91,35	10. Normas de programación de Ryanair (bases españolas) 10.1 Patrón de programación. 10.1.1 Patrón fixo de 5 días laborables / 4 días libres ata o 31 de marzo de 2027. O patrón 5/4 reverterase ao de 5/3 unha vez perda vixencia o Convenio Colectivo o 31 de marzo de 2027, salvo que se formalice un novo convenio entón. 10.1.2 Dúas veces ao ano programárase un patrón 6 días laborables / 3 días libres para cubrir a formación recorrente; notificárase con 4 semanas de antelación. 10.1.3 A formación para o acceso á comandancia e outros programas de formación non recorrente (é dicir, a formación de conversión, a formación LTC, TRI/E etc./ etc.) programárase cun patrón de 5 días laborables / 2 días libres ou con calquera outro patrón necesario para acelerar a formación, conforme ao Manual de Operacións de Ryanair, Parte A, Capítulo 7. 10.1.4 É crucial que a programación permaneza equilibrada en todo momento para garantir a eficiencia operativa e por dous bloques de servizo dúas veces ao ano por piloto, os patróns de programación individuais dos pilotos poderán axustarse, incluído o cambio da quenda de "earlies" ao de "lates" e viceversa, para garantir este equilibrio a fin de asegurar unha distribución equitativa das horas entre todos os pilotos da base. Estes cambios temporais nun patrón de programación dun piloto a título individual non afectarán o patrón 5 días laborables / 4 días libres. 10.1.5 Os cambios de patrón (é dicir, cando resulte necesario ocasionalmente cambiar un patrón de programación individual para garantir unha programación equilibrada nunha base) unicamente se levará a cabo cun preaviso ao piloto de polo menos 4 semanas. Estes cambios nun patrón de programación dun piloto individual non afectarán o patrón 5 días laborables / 4 días libres. 10.2 Normas de programación. 10.2.1 As programacións preliminares facilitaránse todos os venres para as catro semanas que comezan o luns, tres días despois. Os períodos de actividade planeados na programación preliminar estarán suxeitos a cambios. 10.2.2 Os venres facilitarase a programación definitiva para a semana que comeza o luns, tres días despois. 10.2.3 Os días libres previstos na programación preliminar (publicada con catro semanas de antelación) serán garantidos. 10.2.4 Os cambios na programación (que poderán consistir nun aumento de sectores) só permiten cambiar "earlies" por "earlies", ou "lates" por "lates". Estes cambios serán de obrigado cumprimento e poden realizarse no día. 10.2.5 Os pilotos poderán rexeitar as solicitudes de cambio de programación que supoña cambiar un servizo de "early" por un servizo de "lates" ou viceversa no mesmo día. 10.2.6 As vacacións anuais e os patróns de programación están suxeitos a cambios debido a ascensos ou traslados. As vacacións anuais devindicadas non se perderán no caso de ascenso ou traslado. 10.2.7 Non poderán atenderse solicitudes de días libres ou tipos de servizos específicos, pero si poderán atenderse as solicitudes de días de vacacións individuais. 10.2.8 Calquera swap que realicen os pilotos debe cumprir as disposicións do Manual de Operacións, Parte A, e ser aprobada por escrito e con antelación por Control de Tripulación (Crew Control). A prohibición de cambiar "earlies" por "lates" e viceversa tamén é aplicable aos "swaps". 10.2.9 Non se poderán programar períodos de actividade de voo para ningún piloto máis de 5 días laborables consecutivos salvo cando sexa para facilitar a formación dúas veces ao ano, conforme ao previsto no epígrafe 10.1.2 do patrón de programación. 10.2.10 Os pilotos poderán facer swap (permutar) un período de actividade de voo por un de inactivaia, pero non antes ou despois de días libres. 10.2.11 O pago correspondente ao traballo en día libre non se devindicará salvo que "Ryanair Operations" contacte co piloto para traballar nun período de actividade que comece dentro dun día libre programado como libre. Tampouco será de aplicación en caso de "swaps" ou para a realización de funcións que non sexan de voo. 10.2.12 Para aqueles pilotos que temporalmente non estean dispoñibles para levar a cabo períodos de actividade de voo por motivos médicos, pero que estean dispoñibles para outras funcións, poderanse programar actividades en terra polo departamento de Operacións de Voo cun patrón de 5 días laborables / 2 días libres, suxeito as restricións previstas no Manual de Operacións de Ryanair, Parte A, Capítulo 7. A retribución por sectores non se aplicará a estas actividades en terra. 10.2.13 Os pilotos xestionarán as súas propias citas médicas destinadas á obtención e o mantemento da súa licenza médica fóra do horario de servizo programado pola Compañía. Debido a que aos pilotos se lle abona unha asignación por custos médicos, pagarán as citas médicas directamente ao proveedor. 10.2.14 Se se alcanzan os límites establecidos nas FTL ou entran en xogo, entón, asignárase en función da seguinte orde de prioridade; vacacións anuais (de conformidade coa lexislación española); logo, formación, e por último días libres. 10.2.15 Todos os períodos de actividade de voo axustáranse ás FTL de Ryanair. Se o Manual de Operacións de Ryanair, Parte A, Capítulo 7, se modifica de maneira substancial, revisarase o patrón de programación. 10.2.16 O comezo temperán (early start) e a finalización tardía (late finish) estarán suxeitos ás restricións das FTL de Ryanair. 10.2.17 O período de actividade máximo de voo será de 13 horas, antes de "Commander's discretion" conforme ás FTL de Ryanair. 10.2.18 Non se programarán voos durante a noite. 10.2.19 Cando un piloto notifique a Control de Tripulacións (Crew Control) un período de actividade superior a 17 horas, Ryanair ocupárase de xestionar o HOTAC (acomodación hostaleira) se así se solicita. 10.3 Produtividade e circunstancias excepcionais. 10.3.1 O presente Convenio garante que non se producirán perdas do nivel actual de produtividade que permite a Ryanair planificar e executar o seu programa de voos cunha ciente de tripulación de non máis de 5,4 tripulacións por aeronave (en base a 850 horas por piloto). 10.3.2 Se a produtividade individual se ve afectada de maneira manifesta en calquera trimestre de modo que non se realicen ou non se poidan realizar máis de 850 horas nun ano (debido, por exemplo, a ausencias prolongadas ou frecuentes), isto recuperase a título individual no seguinte trimestre mediante a reversión ao patrón 5 días laborables / 3 días libres. Na medida do posible, unha vez que se recupere a perda, o patrón de programación restablecerase para volver ao patrón orixinal. A presente disposición non deberá utilizarse con fins punitivos, senón unicamente para os efectos de manter a produtividade. Informárase á Sección Sindical de Ryanair e ao SEPLA de calquera caso en que se poña en práctica esta cláusula. 10.3.3 Aceptárase que, ocasionalmente, no caso de que cambien as circunstancias operativas (por exemplo, cando exista unha grande carga de formación, se introduza unha aeronave, exista un volume de baixas voluntarias ou contratacións superior ao habitual ou situacións de forza maior), a integridade das operacións de voos comerciais serán prioritarias, e estas normas de programación poderán suspenderse ou alterarse durante períodos de 28 días cada vez que teña lugar, e aplicáranse as disposicións básicas do Manual de Operacións de Ryanair, Parte A, Capítulo 7. 10.3.4 Toda ausencia non autorizada (por exemplo, enfermidades non acreditadas, ausencias inxustificadas -non shows/- incumplimentos do procedemento de comunicación de ausencias) recuperárase en programacións posteriores, practicando para iso os axustes necesarios nos días libres programados, en caso necesario. 10.4 Imaxinarias / Voos de posicionamento / Fóra de base / Lates no día 5. 10.4.1 Imaxinarias. 10.4.1.1 As imaxinarias utilizaranse principalmente con fins de cobertura dos períodos da actividade na base de operacións do piloto. Con todo, cando así o exijan os requisitos operativos, poderase chamar aos pilotos deses imaxinarias para realizar servizos fóra da súa base (incluído pernoita). A Compañía tratará de minimizar o uso de foras de base dentro da semana activa. 10.4.1.2 Cando se chame a un piloto para operar fóra de base desde imaxinaria, "Ryanair Operations" fará todo o posible por comunicarllo coa maior antelación posible. Cada tempada, Ryanair revisará, xunto coa Sección Sindical de SEPLA, os pilotos que foron requiridos para operar fóra de base desde imaxinaria co obxectivo de minimizar o uso de fóra de base durante a semana activa. 10.4.1.3 Os pilotos aos que se lles requira operar fóra de base desde imaxinaria con tres ou máis pernoitas consecutivas perderán o pago dunha axuda de custo adicional na tarifa actual (75 euros por noite). 10.4.2 Voos de posicionamento (deadheads). 10.4.2.1 A Compañía fará todo o posible por planificar a ruta máis directa dentro da rede de Ryanair á hora de programar os voos de posicionamento. 10.4.2.2 Cando un piloto teña un voo de posicionamento planeado para un servizo fóra de base que exceda de 8 horas de duración, o piloto poderá contactar con "Pilot rostering" nun prazo de 48 horas desde a publicación da programación para que se revise a ruta do voo de posicionamento. Se existe unha ruta máis eficiente que sexa viable dentro da rede de Ryanair, a dita ruta será autorizada ao piloto. 10.4.3 Disposicións sobre o día 5. 10.4.3.1 Ryanair tentará programar aos pilotos no seu día 5 de "lates", co servizo de "late" que antes acabe na base o devandito día. Esta disposición está suxeita ás FTL e as necesidades operativas. 10.4.3.2 Se se produce unha alteración excepcional no 5.º día, que altera significativamente o primeiro día libre do piloto (por exemplo, se aterra fóra da base ou aterra de volta na base ás 04.00, hora local), o piloto deberá contactar co "FOPS Base Manager" quen xestionará o piloto un inicio máis tardío do "early" do seguinte bloque de actividade ou un día libre adicional nalgún momento do mesmo ano natural, suxeito a necesidades operativas.
Euros										
Viaxes en España. 36,06										
Viaxes ao estranxeiro. 66,11										
Euros										
Viaxes en España. 53,34										
Viaxes ao estranxeiro. 91,35										

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
QUIRÓN PREVENCIÓN, SLU Código 90103382012019	Convenio colectivo	CONVENIO 2021 - 2024 (BOE nº 171, 19/07/2023) Artigo 3. Ámbito temporal. O Convenio colectivo entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2021 e manterá a súa vixencia ata o 31 de decembro de 2024. Artigo 4. Prórroga e denuncia. O Convenio colectivo entenderase prorrogado á finalización da súa vixencia se non se denuncia en forma por quen estea lexitimados para iso. A denuncia haberá de producirse entre o 1 e o 31 de decembro do ano do seu vencemento ou respecto do ano de calquera das súas prórrogas. Denunciado o Convenio colectivo por calquera das partes e ata que non se logre acordo expreso para un novo convenio que o substitúa para os efectos previstos no artigo 86.3 e 4 E.T., entenderase que se mantén a vixencia do seu contido normativo. Unha vez denunciado o Convenio, procederase a constituír a Comisión Negociadora nos termos e prazos establecidos no E.T. O período de negociación, comezará a computarse desde o inicio das negociacións, momento que, en todo caso, se sitúa aos 45 días desde que o Convenio foi denunciado. Artigo 1. Natureza, eficacia e coordinación normativa. En razón da lexitimación negocial que ostentan as partes asinantes, o presente Convenio subscribese ao amparo do establecido no Título III do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores (en diante, "E.T.") e, por tanto, está dotado de eficacia xeral, sendo de aplicación directa e preferente respecto de calquera outro convenio colectivo, acordo ou pacto na Empresa e respecto das materias aquí reguladas. As partes asinantes do presente Convenio, como suxeitos lexitimados no seu ámbito de negociación, declaran a prioridade aplicativa das condicións pactadas no presente Convenio colectivo respecto a calquera outras contidas no Convenio Colectivo Nacional dos Servizos de Prevención Alleos vixente, nos termos establecidos no artigo 84.2 E.T. No non previsto neste Convenio será de aplicación o disposto no Convenio Colectivo Nacional dos Servizos de Prevención Alleos e, na súa falta, no E.T. e demais disposicións xerais que resulten de aplicación.	No Artigo 52. Condicións económicas para os anos 2021, 2022, 2023 e 2024. Indica: 1. Para o ano 2021, con data de efectos 1 de xaneiro, o salario base anual das persoas traballadoras será o que resulta de aplicar ás táboas salariais establecidas no I Convenio colectivo de Quirón Prevención, SLU, para o ano 2020 e conceptos salariais revalorizables, un incremento do 1,5%, sen compensación nin absorción. 2. Para o ano 2022, con data de efectos 1 de xaneiro, o salario base anual será o que resulta de aplicar ás táboas salariais resultantes do ano 2021, e conceptos salariais revalorizables, un incremento do 3%, sen compensación nin absorción. 3. Para o ano 2023, con data de efectos 1 de xaneiro, o salario base anual será o que resulta de aplicar ás táboas salariais resultantes do ano 2022, e conceptos salariais revalorizables, un incremento do 3%, sen compensación nin absorción. 4. Para o ano 2024, con data de efectos 1 de xaneiro, o salario base anual será o que resulta de aplicar ás táboas salariais resultantes do ano 2023, e conceptos salariais revalorizables, un incremento do 3%, sen compensación nin absorción. No caso de que o IPC, a data 31 de decembro de 2024, fose superior ao 3%, a Empresa aboará un incremento salarial adicional consolidable equivalente ao 0,5% do salario base previsto nas táboas salariais para o devandito ano. Para o Grupo III 9, os incrementos calcularanse tendo en conta un salario base a razón de 14.000 euros para o ano 2020. Táboa salario base (14 pagas) (*) No caso de que o IPC, a data 31 de decembro de 2024, fose superior ao 3%, a Empresa aboará un incremento salarial adicional consolidable equivalente ao 0,5% do salario base previsto nas táboas salariais para o devandito ano. (**) A porcentaxe de incremento salarial para calcular o Salario Base do ano 2024 para as persoas traballadoras adscritas ao Grupo III, Nivel 9, aplicouse sobre a cantidade de 15.075,39 euros, tal e como correspondería en aplicación do incremento salarial pactado. Complemento por experiencia 	Artigo 12. Xornada de traballo. 1. A xornada laboral durante a vixencia do presente Convenio será de 1.684 horas efectivas de traballo ao ano, aplicable tanto ao persoal actual como ás novas contratacións. 2. A xornada diaria calcularase anualmente ao elaborar o calendario laboral e será a mesma en todos os centros de traballo, podéndose realizar os axustes que resulten necesarios naquelas oficinas que, en función das festividades locais, teñan un exceso ou defecto respecto da xornada anual. 3. O persoal que para a prestación do servizo deba desprazarse a lugares diferentes do centro de traballo habitual, o tempo de desprazamento que se orixine considerase tempo de traballo a efectos do cómputo da xornada. Cando unha persoa traballadora inicie a xornada laboral nun centro de QP diferente ao que está adscrita, pero dentro da mesma localidade, o tempo de desprazamento non terá a consideración de tempo efectivo de traballo. No caso de que a persoa traballadora inicie a xornada laboral nun centro de QP distinto daquel ao que estea adscrita, e implique un desprazamento a outra localidade, o tempo de desprazamento (desde/cara ao seu domicilio) terá a consideración de tempo traballo efectivo. O tempo de desprazamento considérase tempo de traballo efectivo, pero non se terá en conta, en ningún caso, para o cálculo da xornada máxima diaria. Para o caso de quen estea desprazados de forma exclusiva na Empresa cliente, o lugar habitual de prestación do servizo é o do cliente e, por tanto, non procede o cómputo de tempo efectivo de traballo. 4. Os días 24 e 31 de decembro consideraranse non laborables na Empresa. O non goce destes días por ser festivo ou por calquera outro tipo de ausencia non xerará dereito a días adicionais. 5. A Empresa informará previamente á Representación Legal das Persoas Traballadoras sobre o calendario laboral dentro dos primeiros días de cada ano. O calendario laboral coa xornada anual quedará exposto nos respectivos centros de traballo. 6. Todo o persoal afectado por este Convenio, sen excepción, deberá fichar ao comezo e finalización da súa xornada de traballo no sistema de rexistro horario establecido pola Empresa. 7. Sempre que a duración da xornada diaria continuada exceda de seis horas dispoñerase dun tempo de descanso de vinte minutos que computará como tempo efectivo de traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
RADIO POPULAR SA -COPE- Código 90004283011981	Revisión Salarial	CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 177, 25/07/2022) Incremento salarial e táboas salariais para o ano 2023 no BOE nº 167, 14/07/2023 Artigo 2. Vixencia. O período de vixencia do presente convenio esténdese desde a súa data de publicación no "Boletín Oficial do Estado" ata o 31 de decembro de 2024, mentres que as táboas salariais do anexo 1 aplicarán os seus efectos desde o 1 de xaneiro de 2022. Artigo 3. Denuncia do convenio. A denuncia do presente convenio deberá efectuarse ante o organismo competente dentro dos tres últimos meses á data da súa caducidade. Estarán capacitados para denunciado: a) Calquera das centrais sindicais que contén con delegados dos traballadores desta empresa suficientes para formar parte da comisión negociadora. b) O pleno do comité intercentros. c) O organismo que estatutariamente represente á empresa Radio Popular, SA, -COPE-. En caso de ser denunciado o presente convenio, manterase en vigor o seu contido íntegro ata a firma e publicación dun novo no "Boletín Oficial do Estado". Se o convenio non se denunciase en tempo e forma debidos, entenderase tacitamente prorrogado por períodos dun ano, aplicándose automaticamente a subida salarial correspondente ao IPC real do ano transcorrido.	Na acta de acordo do Incremento salarial e táboas salariais para o ano 2023 publicada no BOE nº 167, 14/07/2023 indican: ACORDAN Primeiro. En aplicación do artigo 28 do vixente convenio colectivo, para o ano 2023 a táboa salarial verase incrementada desde o 1 de xaneiro de 2023 nun 4,2%. Adicionalmente poderá incrementarse 0,3% se se chegase a cumprir o 90% do orzamento anual 2023. Segundo. A subida salarial e os atrasos aboaranse no mes de xuño 2023. Xúntase a dita táboa como anexo á presente acta. ... No artigo 28 do convenio indican: Artigo 28. Salario. Con efectos do 1 de xaneiro de 2022 incrementaranse as táboas salariais do convenio nun 4,2%, ademais dun 0,3% máis a final de ano, con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2022, sempre que se chegue a cubrir o 110% do resultado orzado. Para os anos restantes de vixencia deste convenio colectivo, anos 2023 e 2024, a mesa negociadora do convenio colectivo comprométese a unha negociación, dentro da boa fe e vontade construtiva de ambas as partes, en función da evolución dos indicadores económicos e o seu impacto no noso sector.	Artigo 23. Xornada de traballo. 1.º A xornada de traballo será de trinta e cinco horas semanais. O cómputo anual é de 1.561 horas. 2.º As horas traballadas durante a semana distribuiranse de modo que ningún día o traballador/a realice máis de nove horas nunha mesma xornada, e entre a terminación da xornada diaria e o comezo da seguinte dispoña polo menos dun descanso de doce horas. 3.º No caso de que a persoa traballadora teña asignada unha xornada partida, en ningún caso se lle poderá dividir en máis de dúas partes, salvo acordo coa persoa traballadora. 4.º Cando a xornada estea comprendida entre as 22 horas e as 6 horas considerárase nocturna e será reducida nunha hora. 5.º Cando a xornada comprenda traballo diúrno e nocturno, considerárase xornada totalmente nocturna para todos os efectos aquela que se realice normalmente nun período nocturno unha parte non inferior a tres horas da súa xornada diaria de traballo, así como a aquela que se preveña que pode realizar en tal período unha parte non inferior a un terzo da súa xornada. Considérase que as quendas nocturnas e as de fin de semana, salvo elección voluntaria, supoñen un maior desgaste físico e/ou de maior dificultade para conciliar. Por iso, todas as persoas traballadoras (salvo as que fosen contratadas especificamente para realizar a súa actividade en horario nocturno ou en sábados e domingos) que permanezan adscritas á devandita xornada de traballo durante un período superior a dous anos continuados, poderán solicitar ser relevados das devanditas quendas de traballo e terán dereito a ocupar a primeira vacante da súa categoría profesional que se produza en horario diúrno e/ou de luns a venres no seu centro de traballo. 6.º Do 1 de xuño ao 15 de setembro de cada ano establecerase para o persoal administrativo contido no grupo III unha xornada de traballo intensiva pola mañá, a condición de que todos os servizos queden garantidos para o horario da tarde. A este fin, estableceranse quendas de carácter rotatorio en cada departamento. A xornada intensiva para este grupo manterase tamén todos os venres do ano. 7.º As persoas traballadoras dos restantes grupos que o fagan en quendas de carácter rotatorio, deberán coñecer a súa xornada laboral habitual con polo menos quince días de antelación. Esta antelación non será esixida para aqueles acontecementos que non se puideron prever con este prazo. 8.º Quen por razóns de garda legal teñan ao seu coidado directo algún menor de 12 anos; ou algunha persoa con discapacidade; ou un familiar de ata segundo grao que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse por si mesmos, que non desempeñen actividade retribuída; e quen teña consideración de vítima de violencia de xénero ou de terrorismo, terá dereito a unha xornada reducida de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario segundo se recolle nos artigos 37.6, 37.7 e 37.8 do Estatuto dos Traballadores. O/a proventor/a, adoptante, gardador con fins de adopción ou acolledor permanente terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de, polo menos, a metade da xornada, para o coidado durante a hospitalización ou tratamento continuado do menor de vinte e tres anos ao seu cargo afectado por cancro ou enfermidade grave que implique un ingreso hospitalario de longa duración ou requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo servizo público de saúde ou órgano administrativo competente. A redución de xornada poderase acumular en xornadas completas previo acordo coa empresa. As condicións e a listaxe de enfermidades graves ás que fai referencia esta redución de xornada atópanse recollidas no Real Decreto 1148/2011, do 29 de xullo, que recolle tamén a prestación da Seguridade Social para compensar a perda de salario. 9.º As persoas traballadoras teñen dereito a solicitar as adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral. As ditas adaptacións deberán ser razoables e proporcionadas en relación coas necesidades da persoa traballadora e coas necesidades organizativas ou produtivas da empresa. No caso de que teñan fillos ou fillas, as persoas traballadoras teñen dereito a efectuar a devandita solicitude ata que os fillos ou fillas cumpran doce anos. Prestarase especial atención a aquelas persoas que teñan a condición de vítima do terrorismo ou vítima de violencia de xénero. Neste último caso, facilitaranse xornadas flexibles durante o tempo suficiente ata que a traballadora normalice a súa situación. ante a solicitude de adaptación de xornada, a empresa abrirá un proceso de negociación coa persoa traballadora durante un período máximo de trinta días, na que participará a comisión de igualdade do comité intercentros. Finalizado o mesmo, a empresa, por escrito, comunicará a aceptación da petición, exporá unha proposta alternativa que posibilita as necesidades de conciliación da persoa traballadora ou ben manifestará a negativa ao seu exercicio. Neste último caso, indicaranse as razóns obxectivas nas que se sustenta a decisión. A persoa traballadora terá dereito a solicitar o regreso á súa xornada ou modalidade contractual anterior unha vez concluído o período acordado ou cando o cambio das circunstancias así o xustifique, aínda cando non transcorrese o período previsto. 10.º As persoas traballadoras poderán reducir a súa xornada con redución proporcional do salario para asistir a cursos de formación ou perfeccionamento vinculados á súa actividade profesional previo acordo coa empresa. A petición dirixirase ao dpto. de RR. HH. quen tras comprobar que se cumpren os requisitos para iso comunicará a súa aprobación nun prazo máximo de quince días. Artigo 25. Descanso semanal. Todo o persoal incluído neste convenio terá dereito a un descanso semanal de dous días ininterrompidos, preferentemente sábados e domingos, sempre que as necesidades do servizo o permitan, sen prexuízo de que polo establecemento de determinadas quendas estes dous días se teñan que gozar noutros días da semana. Este descanso poderá acumularse, nos casos en que por razóns do servizo non se puidese gozar, por períodos de ata catrore días, sen prexuízo ademais da súa retribución na forma establecida no artigo 30.3 do vixente convenio. As persoas traballadoras que estean de garda de fin de semana (sábado e domingo indivisible) e/ou festivo, terán dereito á retribución correspondente por traballo en día festivo prevista no artigo 30.3. Se ademais, teñen que cubrir algún acto ou facer algunha intervención, terán dereito a recuperar cada día traballado enlazándoo co seguinte descanso semanal. De non poder ser así, a persoa traballadora e a empresa decidirán de mutuo acordo cando se recupera o día, en función das necesidades do servizo. As persoas traballadoras que, non estando de garda, teñan que cubrir algún acto ou facer algunha intervención terán dereito a: a) Recuperar o día no caso de que sexa sábado. b) Recuperar o día e cobrar o previsto no artigo 30.3 no caso de que sexa domingo e/ou festivo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
REALE GRUPO ASEGURADOR Código 90012383011999	Convenio colectivo	CONVENIO 2021 - 2025 (BOE nº 259, 30/10/2023) Artigo 5. Ámbito temporal e denuncia. O presente convenio colectivo entrará en vigor a partir do día da súa firma e terá efectos desde o 1 de xaneiro de 2021, salvo aquelas cuestións especificamente sinaladas con distinto ámbito temporal, acordándose unha vixencia de cinco anos que concluíra o 31 de decembro de 2025. Os efectos económicos derivados do presente convenio serano desde a data de firma do mesmo, salvo que na condición concreta de que se trate se indique outra cousa. O convenio entenderase prorrogado de ano en ano, se non se denuncia en forma por quen estea lexitimados para iso. A denuncia haberá de producirse entre o 1 e o 31 de decembro do ano do seu vencemento ou de calquera das súas prórrogas. Denunciado o convenio, este manterá a súa vixencia ata que sexa substituído por un novo convenio. 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 no sector ou na empresa. Estes acordos terán a vixencia que as partes determinen. Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acordara un novo convenio, as partes deberán someterse aos procedementos de mediación regulados nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83 do Estatuto dos Traballadores, para liquidar de maneira efectiva as discrepancias existentes. Tamén poderán acordar someterse aos procedementos de arbitraje regulados polos devanditos acordos interprofesionais, nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia xurídica que os convenios colectivos e só será recorrible conforme ao procedemento e en base aos motivos establecidos no artigo 91 do Estatuto dos Traballadores. Sen prexuízo do desenvolvemento e solución final dos citados procedementos de mediación e arbitraje, cando transcorrera o proceso de negociación sen alcanzarse un acordo, manterase a vixencia do convenio colectivo. Artigo 8. Coordinación normativa. No non previsto polo articulado do convenio, será de aplicación o Convenio colectivo Xeral de Ámbito Estatal para as Entidades de Seguros, Reaseguros e Mutuas Colaboradoras coa Seguridade Social ou (en diante, Convenio do Sector de Seguros), as disposicións do texto refundido do Estatuto dos Traballadores e as súas normas de desenvolvemento. As partes comprométese, durante a vixencia do convenio, a non abrir negociacións en ámbitos inferiores aos establecidos nos artigos 3 e 4 do presente convenio.	Artigo 26. Retribucións. 1. Os incrementos salariais a aplicar serán os que se determinan no convenio colectivo xeral de ámbito estatal para as entidades de seguros, reaseguros e mutuas colaboradoras coa Seguridade Social, para o mesmo período de vixencia do presente convenio. 2. Para que se produza incremento salarial terá que constatare un crecemento positivo do PIB, e acorde tamén coa evolución do índice de Prezos ao Consumo, referidos ambos os indicadores a cada un dos anos 2022, 2023 e 2024, tal e como se establece no convenio sectorial. 3. Os incrementos salariais serán aboables no primeiro trimestre de cada ano, e serán aplicables sobre os conceptos salariais de natureza non compensable e non absorbible que, na actualidade, son os seguintes: - Salario base. - Complemento de experiencia. - Complemento ad personam. - Plus de inspección. 4. O persoal poderá solicitar un anticipo anual por un importe de ata tres pagas extraordinarias. 5. En relación cos sistemas de incentivos existentes na Compañía, calquera revisión do mesmo será obxecto de información e consulta da representación dos traballadores. 6. Así mesmo, a Dirección da Compañía poderá desenvolver un sistema de retribución flexible, que terá carácter voluntario e ao que poderán adherirse quen así o consideren nos termos e límites que se estipule no seu regulamento. O Artigo 44. Condicións económicas para o ano 2023 do convenio de sector indica: 1. Para o ano 2023, acórdase unha evolución salarial acorde co ritmo da actividade da economía española medida en termos de Produto Interior Bruto (PIB), de forma que para que o incremento salarial se produza terá que constatare un PIB superior a 0%, e acorde tamén coa evolución do Índice de Prezos de Consumo (IPC), referidos ambos os indicadores ao devandito ano, e todo iso conforme aos seguintes criterios e escalas: - Acórdase aplicar un incremento salarial inicial do 0,8%, con efecto do 1 de xaneiro de 2023 sobre as táboas salariais definitivas de 2022. - Se o PIB é superior a 0% e resulta igual ou inferior ao 1,5%, o incremento salarial base será do 1%. - Se o PIB é igual ou superior ao 1,6% e igual ou inferior ao 2,5%, o incremento salarial base será do 1,5%. - Se o PIB é igual ou superior ao 2,6% e igual ou inferior ao 3,5%, o incremento salarial base será do 2%. - Se o PIB é igual ou superior ao 3,6%, o incremento salarial base será do 2,5%. 2. Sobre o incremento salarial base resultante aplicarase un coeficiente corrector en función da evolución do Índice de Prezos de Consumo (IPC) que se constate oficialmente ao 31 de decembro do ano 2023 sobre o 31 de decembro do ano anterior, conforme aos seguintes criterios e escalas: - Se o IPC é inferior ao 1%, o corrector do incremento salarial será do 80%. - Se o IPC é igual ou superior ao 1% e inferior ao 2%, non se aplicará corrector ningún ao incremento salarial base. - Se o IPC é igual ou superior ao 2%, o corrector do incremento salarial será do 120%. 3. Os referidos criterios e consecuentes incrementos salariais que, no seu caso, se puidesen derivar dos mesmos, aplicaranse con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2023. 4. Unha vez coñecidos o PIB e o IPC correspondentes ao ano 2023, e no caso de que a súa evolución dese como resultado un incremento salarial superior ao 0,8%, procederá a aplicación da porcentaxe de incremento que se deriva da anterior escala, e o seu aboamento como revisión salarial nunha soa paga no período dos dous meses seguintes á constatación dos devanditos datos pola Comisión Mixta de Interpretación do Convenio que procederá á aprobación das correspondentes táboas e conceptos salariais resultantes da devandita constatación. 5. Como cláusula de salvagarda, para o suposto dun PIB inferior ou igual a 0% que conlevese a ausencia de incremento salarial, ou en caso de resultar un incremento salarial inferior ao 0,8%, o exceso do incremento salarial inicialmente aplicado en 2023 deducirase do incremento salarial que está previsto aplicar inicialmente para o ano 2024. 6. Os conceptos sobre os que se aplicará o incremento salarial que, no seu caso, proceda, serán os seguintes: táboa salarial de soldos base por nivel retributivo, táboa de complemento por experiencia, complementos de compensación por primas, complemento de adaptación individualizado, plus funcional de inspección, plus de residencia, axuda económica para vivenda nos supostos de traslado e importe de compensación de gastos previsto no apartado 7 do artigo 25.	Artigo 17. Xornada laboral e a súa distribución. 1. As condicións de xornada serán as que se indican a continuación: a) Con carácter xeral, o número de horas efectivas de traballo anual será de 1.680 horas, conforme ao seguinte cómputo: Un cómputo semanal de horas efectivas de traballo, distribuídas da seguinte maneira: - Horario de inverno: trinta e nove horas semanais (1 de outubro ao 31 de maio). Con carácter xeral, de 8:00 a 17:00 horas, e o venres de 8:00 a 15:00 horas. Flexibilidade horaria: (i) hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas, (ii) e hora de saída de 16:30 a 18:30 horas. O horario de saída dos venres poderá ser a partir das 14:00 horas. O tempo de comida será como mínimo dunha hora, con media hora de flexibilidade. Con todo, cando as necesidades organizativas e do servizo así o permitan, e sempre de forma consensuada coa persoa responsable, o tempo de comida poderá reducirse a trinta minutos. A este respecto, a persoa responsable do centro de traballo, do departamento, área ou equipo correspondente poderá establecer as quendas necesarias para facer compatible a duración do tempo de comida coas necesidades organizativas e de servizo. -1 Horario de verán: trinta e cinco horas semanais (1 de xuño ao 30 de setembro). Con carácter xeral de 8:00 a 15:00 horas. Flexibilidade horaria: (i) entrada de 7:30 a 9:30 horas e (ii) saída de 14:30 a 16:30 horas. O horario de saída dos venres poderá ser a partir das 14:00 horas b) A recuperación, no seu caso, da xornada irregular e dos permisos recuperables poderase realizar ao longo de todo o ano natural en curso, e excepcionalmente ata o 31 de marzo do ano seguinte, dado que a xornada establecida neste convenio é de carácter anual. 2. As interrupcións que poidan ter lugar durante a xornada diaria con ocasión do denominado período de descanso ou pausa de almorzo serán como máximo de vinte minutos e non computará como tempo efectivo de traballo. 3. Non obstante a flexibilidade horaria de entrada e de saída anterior, hai que garantir en cada centro e área un horario presencial de (i) 9:00 a 17:00 horas en horario de inverno, excepto os venres de 9:00 a 15:00 horas, e (ii) 9:00 a 15:00 horas en horario de verán. 4. Na celebración da festa local principal de cada centro de traballo, o horario de saída na oficina correspondente poderá ser a partir das 15:00 horas, durante tres días máximo, podendo recuperarse as horas ao longo de todo o ano natural en curso, e excepcionalmente ata o 31 de marzo do ano seguinte. Para iso, deberá asegurarse o servizo en todas as áreas e departamentos, podendo establecerse un réxime de quendas se fose necesario. 5. O horario de saída do día de prestación de servizos inmediatamente anterior á celebración de festivo nacional, a condición de que aquel coincida con día laborable e as necesidades do departamento ou área o permitan , poderá ser a partir das 15:00 horas, podendo recuperarse as horas ao longo de todo o ano natural en curso, e excepcionalmente ata o 31 de marzo do ano seguinte. 6. O horario de saída no día de aniversarios da persoa traballadora poderá ser a partir das 15:00 horas, supeditado ás necesidades organizativas e de servizo e previo consenso coa persoa responsable, podendo recuperarse as horas ao longo de todo o ano natural en curso, e excepcionalmente ata o 31 de marzo do ano seguinte. 7. Colectivos especiais. Centro de Atención Telefónica (Contact Center). Con carácter xeral establécese o seguinte horario: - De luns a venres, de 8 a 21 horas e os sábados de 9 a 14 horas. - Para levar a cabo a prestación dos servizos durante os períodos sinalados, efectuaranse as correspondentes quendas alternativas. As interrupcións que poidan ter lugar durante a xornada diaria con ocasión do denominado período de descanso ou pausa de almorzo serán, para o persoal do Contact Center e atendendo ás especiais características do posto, como máximo de trinta e cinco minutos e considerarase tempo efectivo de traballo, gozándose en función das necesidades do servizo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada															
Red Eléctrica Corporación, SA (REC) Código 90104272012023	Convenio colectivo	CONVENIO 08/02/2023 - 31/12/2026 (BOE nº 103, 01/05/2023) Artigo 4. Ámbito temporal. O presente Convenio entrará en vigor o día 8 de febreiro de 2023 e manterá a súa vixencia ata o día 31 de decembro de 2026. Ao termo da súa vixencia, o presente Convenio entenderase automaticamente denunciado e, en tanto non se substitúa por un novo, permanecerá vixente o contido normativo do mesmo.	Artigo 31. Pagos correspondentes ao convenio. 1. Actualización salarial consolidable: Durante o período de vixencia do convenio, aplicaranse as seguintes percentaxes fixas consolidables de actualización sobre o salario base: <table> <tr> <td>2022</td><td>2023</td><td>2024</td><td>2025</td><td>2026</td></tr> <tr> <td>Percentaxe</td><td>Percentaxe</td><td>Percentaxe</td><td>Percentaxe</td><td>Percentaxe</td></tr> <tr> <td>3</td><td>2,5</td><td>1,75</td><td>1,75</td><td>2</td></tr> </table> As devanditas percentaxes serán de aplicación desde o 1 de xaneiro de cada ano. Os importes da táboa salarial detallada no Anexo II, así como os dos conceptos retributivos regulados nos artigos 27, 28 e 51 do presente convenio xa están actualizados coa percentaxe fixa establecida na táboa anterior para o ano 2022 e, en consecuencia, non serán obxecto de actualización ata o ano 2023. 2. Pagas non consolidables: - Ano 2022: Con referencia ao ano 2022, as persoas empregadas percibirán unha paga extraordinaria e non consolidable, no primeiro trimestre de 2023, do 4% aplicable sobre o seu salario base previo á entrada en vigor do convenio (é dicir, o que lles fose de aplicación para o ano 2021). - Ano 2023: Con referencia ao ano 2023, en función do IPC do devandito ano, as persoas empregadas poderán percibir unha paga extraordinaria e non consolidable, no primeiro trimestre de 2024, consistente na diferenza, no seu caso, entre a taxa de variación anual do IPC no mes de decembro do ano 2023 e a percentaxe fixa consolidable de actualización para o ano 2023, sempre que esta sexa positiva, cun tope dun 2%. É dicir, se a diferenza entre o IPC do ano 2023 e a percentaxe fixa consolidable de actualización fose igual ou inferior ao 2%, a paga non consolidable corresponderase coa devandita diferenza, mentres que, se a diferenza entre o IPC do ano 2023 e a percentaxe fixa consolidable de actualización é superior a 2%, a paga non consolidable será dun máximo dun 2%. A percentaxe resultante será aplicable sobre o salario base do ano 2022. 3. Cláusula de garantía e revisión: Finalmente, para o período 2023-2026, páctase unha cláusula de salvagarda acumulada, aplicable a partir de 1 de xaneiro de 2027, considerando a diferenza entre a suma das taxas de variación anual do IPC no mes de decembro dos referidos anos (2023, 2024, 2025 e 2026) e a suma das percentaxes fixas consolidables de actualización salarial dos mesmos anos (2023, 2024, 2025 e 2026), isto é, [(IPC 23+IPC24+IPC25+IPC26)-(% Incremento salarial fixo e consolidable 23+24+25+26)], de forma que, sempre que o resultado da diferenza sexa positiva: - O salario base de 2026 da persoa empregada, así como todos os conceptos retributivos regulados nos artigos 27, 28 e 51 do presente convenio actualizárase aplicando á mesma, con efectos do 1 de xaneiro de 2027, o 75% desa diferenza, é dicir, sen que proceda en ningún caso, a súa aplicación retroactiva. - A persoa empregada terá dereito a percibir o 25% restante desa diferenza nunha única paga extraordinaria non consolidable que lle será aboada no primeiro trimestre de 2027. A percentaxe resultante aplicarase sobre o salario base de 2026. Para as persoas traballadoras que causen baixa como consecuencia da súa adhesión ao Plan de Saídas Incentivadas 2023-2025, por xubilación ordinaria ou por declaración de incapacidade permanente polo organismo oficial correspondente, as percentaxes resultantes da aplicación da fórmula prevista neste punto, serán de aplicación sobre o salario base do ano 2026, tendo dereito, se así o solicitan (a propia persoa traballadora ou os seus herdeiros, en caso de falecemento daquela), a percibir a cantidade resultante como unha única paga no ano 2027.	2022	2023	2024	2025	2026	Percentaxe	Percentaxe	Percentaxe	Percentaxe	Percentaxe	3	2,5	1,75	1,75	2	Artigo 16. Xornada anual de traballo. A xornada real e efectiva de traballo, en cómputo anual, será común a todas as persoas empregadas na Empresa, polo que cada persoa empregada, sexa cal fora a súa xornada diaria e o horario que deba realizar polas peculiaridades do seu traballo, efectuará, en cómputo anual a mesma xornada real e efectiva, que será de 1.690 horas anuais. A citada xornada en cómputo anual distribuirase tendo en conta as circunstancias de cada centro e/ou lugar de traballo. En todos os centros de traballo consideraranse inhábiles os días 24 e 31 de decembro e outro día inhábil que poderá gozarse durante todo o ano natural e que se fixará de común acordo entre Empresa e a persoa empregada respectando sempre as necesidades do servizo. No caso de que o 24 e 31 de decembro coincidan cun día non laborable, pasarán ao seguinte día hábil. O calendario de referencia de cada ano, sobre o que se realizarán as modificacións que procedan, será o vixente no ano anterior. As modificacións que no seu caso procedan serán negociadas coa Representación Legal das Persoas Traballadoras, nos termos sinalados na lexislación vixente. Ás horas extraordinarias que puidesen producirse daráselles o tratamento previsto no artigo 24 deste Convenio. Os réximes especiais (quando aberta/adaptación de xornada e retén) rexeranse polas súas propias normas.
2022	2023	2024	2025	2026															
Percentaxe	Percentaxe	Percentaxe	Percentaxe	Percentaxe															
3	2,5	1,75	1,75	2															

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA SAU Código 90004352011988	Convenio colectivo	CONVENIO 16/05/2023 - 31/12/2025 (BOE nº 228, 23/09/2023) Artigo 4. Ámbito temporal. O presente Convenio entrará en vigor o día 16 de maio de 2023 e manterá a súa vixencia ata o día 31 de decembro de 2025. Ao termo da súa vixencia, o presente Convenio entenderase automaticamente denunciado e, en tanto non se substitúa por un novo, permanecerá vixente o contido normativo do mesmo.	Artigo 33. Pagos correspondentes ao convenio. 1. Actualización salarial consolidable. Durante o período de vixencia do convenio, aplicaranse as seguintes porcentaxes fixas consolidables de actualización sobre o salario base: 2022 2023 2024 2025 3% 2,50% 1,75% 1,75% As devanditas porcentaxes serán de aplicación desde o 1 de xaneiro de cada ano. Os importes da táboa salarial detallada no anexo I, así como os dos conceptos retributivos regulados nos artigos 28 ao 30 do presente Convenio xa están actualizados coas porcentaxes fixas establecido na táboa anterior para o ano 2022 e, en consecuencia, non serán obxecto de actualización ata o ano 2023. 2. Paga lineal non consolidable. As persoas empregadas que se atopen de alta na Empresa na data de firma do presente Convenio colectivo, esta é, o 16 de maio de 2023, percibirán unha paga lineal, extraordinaria e non consolidable de 3.500€ brutos. 3. Cláusula de garantía e revisión. Finalmente, para o período 2023-2025, páctase unha cláusula de salvagarda acumulada, aplicable con efectos do 1 de xaneiro de 2026, considerando a diferenza entre a suma das taxas de variación anual do IPC no mes de decembro dos referidos anos (2023, 2024 e 2025) e a suma das porcentaxes fixas consolidables de actualización salarial dos mesmos anos (2023, 2024 e 2025), isto é, [(IPC 23+IPC24+IPC25)-(% Incremento salarial fixo e consolidable 23+24+25)], de forma que, sempre que o resultado da diferenza sexa positiva: - O salario base de 2025 da persoa empregada, así como todos os conceptos retributivos regulados nos artigos 28 ao 30 do presente convenio, actualizarase aplicando á mesma, con efectos do 1 de xaneiro de 2026, o 75% desa diferenza, é dicir, sen que proceda en ningún caso a súa aplicación retroactiva. - A persoa empregada terá dereito a percibir o 25% restante desa diferenza nunha única paga extraordinaria non consolidable que lle será aboada no primeiro trimestre de 2026. A porcentaxe resultante aplicarase sobre o salario base de 2025. Para as persoas empregadas que causen baixa como consecuencia da súa adhesión ao Plan de Saídas Incentivadas 2023-2025, por xubilación ordinaria ou por declaración de incapacidade permanente polo organismo oficial correspondente, as porcentaxes resultantes da aplicación da fórmula prevista neste punto, serán de aplicación sobre o salario base do ano 2025, tendo dereito, se así o solicitan (a propia persoa empregada ou os seus herdeiros, en caso de falecemento daquela), a percibir a cantidade resultante como unha única paga no ano 2026.	Artigo 16. Xornada anual de traballo. A xornada real e efectiva de traballo, en cómputo anual, será común a todas as persoas empregadas na Empresa, polo que cada persoa empregada, sexa cal fora a súa xornada diaria e o horario que deba realizar polas peculiaridades do seu traballo, efectuará, en cómputo anual a mesma xornada real e efectiva, que será, con efectos do 1 de xaneiro de 2023, de 1.686 horas anuais. O anterior sen prexuízo das regras particulares establecidas no artigo 25 seguinte, pola realización de quendas de noite, para o réxime especial de quenda pechada. A citada xornada en cómputo anual distribuirase tendo en conta as circunstancias de cada centro de traballo. En todos os centros de traballo consideraranse inhábiles os días 24 e 31 de decembro, así como outro día inhábil, que se fixará de común acordo entre a Empresa e a persoa empregada, respectando sempre as necesidades do servizo. O calendario de referencia de cada ano, sobre o que se realizarán as modificacións que procedan, será o vixente no ano anterior. As modificacións que no seu caso procedan serán negociadas coa Representación Legal das Persoas Traballadoras, nos termos sinalados na lexislación vixente. As horas extraordinarias que puidesen producirse daráselles o tratamento previsto no artigo 21 deste Convenio. Os réximes especiais (flexibilidade, quenda pechada, quenda aberta/adaptación de xornada e retén) rexeranse polas súas propias normas.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
REPSOL BUTANO SA Código 90006510011991	Convenio colectivo	CONVENIO 2020 - 2024 (BOE nº 83, 07/04/2023) Artigo 4.º Vixencia. O presente convenio entrará en vigor no momento da súa firma. A vixencia deste convenio será desde o 1 de xaneiro de 2020 ata o 31 de decembro de 2024, excepto naquelas materias para as que se estableza expresamente unha vixencia ou retroactividade diferente. O Convenio poderá denunciarse de forma expresa por calquera das partes con data de efectos 31 de decembro de 2024, con polo menos un mes de antelación á finalización do período de vixencia prorrogándose a eficacia das súas cláusulas normativas ata tanto non sexan substituídas, salvo aquelas que pola súa propia natureza ou duración expresa teñan un contido temporal.	Artigo 28.º Incrementos anuais. 1. Incremento anual. Aplicaranse os seguintes incrementos en cada un dos anos de vixencia do presente Convenio Colectivo. - Ano 2020: 0,7%. - Ano 2021: 4,88%. - Ano 2022: 4%. - Ano 2023: 0,5%. - Ano 2024: 0,5%. No incremento correspondente ao ano 2020 terase en conta o diferencial do 0,7% a favor da compañía resultante de aplicar a cláusula de revisión do XXVII Convenio Colectivo de Repsol Butano, axustando o mesmo á diferenza entre o incremento pactado e o diferencial, polo que non se modificarán as táboas correspondentes ao ano 2019, sendo as mesmas para o ano 2020. 2. Cláusula de Revisión. No caso de que o incremento inicial pactado para cada ano de vixencia sexa inferior ao 75% do IPC xeral correspondente ao devandito ano de vixencia (pechado ao 31 de decembro), revisaranse as táboas anualmente ata alcanzar o 75% do citado IPC xeral con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro. O incremento pactado para o ano 2021 xa está axustado ao 75% do IPC xeral, polo que non corresponderá axuste adicional ningún. No caso de que o incremento inicial para os anos 2022, 2023 e 2024 sexa superior ao 75% do IPC xeral para cada un dos devanditos anos, non dará lugar á revisión de táboas. Finalizado o período de vixencia, no caso de que a suma do IPC xeral anual dos cinco anos de vixencia do Convenio fose superior á suma dos incrementos anuais pactados no devandito período (incluída a revisión ao 75% do IPC xeral), a táboa salarial de 2025 terá en conta o seguinte: a) Se o resultado Neto Axustado do ano 2024 é igual ou superior a 2.600.000.000 - e inferior a 2.700.000.000 -, revisaranse as táboas ata alcanzar o 80% da suma do IPC xeral dos cinco anos de vixencia. b) Se o resultado Neto Axustado do ano 2024 é igual ou superior a 2.700.000.000 - e inferior a 2.800.000.000 -, revisaranse as táboas ata alcanzar o 90% da suma do IPC xeral dos cinco anos de vixencia. c) Se o resultado Neto Axustado do ano 2024 é igual ou superior a 2.800.000.000 -, revisaranse as táboas ata alcanzar o 100% da suma do IPC xeral dos cinco anos de vixencia. 3. Atrasos. Anualmente calcularase a diferenza entre o incremento pactado para o devandito ano e a variación do IPC xeral anual (ao 31 de decembro) do mesmo ano. Se o IPC xeral é superior ao incremento pactado unha vez realizada, no seu caso, a revisión, dará lugar a un pago non consolidable pola diferenza entre ambos, a aboar no ano seguinte unha vez coñecido o dato. Dado que no momento da firma do presente acordo xa é coñecida a evolución do IPC anual ata o 31 de decembro de 2021, en 2022 aboarase un importe non consolidable por diferenzas aos traballadores/as do 1,62% por diferenzas entre o incremento pactado para 2021 e o IPC xeral anual do devandito período.	Artigo 60.º Xornada. A xornada laboral para os anos 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 será de 1.684 horas en cómputo anual. En todos estes anos a xornada anual aplicarase co seguinte réxime: Factorías: Nas factorías de produción a xornada de traballo será continuada. Durante os meses de decembro, xaneiro e febreiro a súa duración será de 7 horas e 30 minutos diarios considerándose laborables os sábados deste período. Durante os meses de marzo e novembro a xornada será continuada de 7 horas e 15 minutos. Durante o resto dos meses do ano a xornada diaria será á precisa para completar a xornada anual establecida. O calendario de cada centro negociárase en función das necesidades de produción e de servizo da factoría, cos seguintes criterios: - Considéranse laborables os sábados de xaneiro, febreiro e decembro. Dispoñerase dun mínimo de 3 sábados libres neste período, a fixar segundo as necesidades do servizo. - O defecto de horas de traballo que se produce por descansar sábados adicionais, repartirase na xornada laboral dos meses de decembro, xaneiro e febreiro. - O persoal con contrato de duración determinada, durante este período, terá dereito a descansar os sábados que lle corresponda en aplicación proporcional aos meses traballados. Para o cómputo teranse en conta unicamente os meses de xaneiro, febreiro e decembro. - Con carácter xeral, non se poderán compensar xornadas extraordinarias nos sábados laborables do período, salvo cando as circunstancias da produción o permitan e se autorice polo Xefe de planta - Nos casos en que a xornada diaria establecida sexa de 8 horas, na xornada de traballo a tres quendas ou a cuadrante, será aplicable un plus de 35,10 euros en xornada normal e de 46,81 euros en xornada festiva, para os traballadores/as da quenda de noite. - As xornadas dos días 24 e 31 de decembro terán unha duración de 4 horas. Oficinas centrais de Madrid e oficinas de periferia (Delegacións Territoriais e Áreas Comerciais): Establécese con carácter xeral a xornada partida en todos os centros administrativos e comerciais da empresa, tendo carácter de non laborable todos os sábados do ano e sendo de aplicación o horario de Oficinas Centrais. A compensación por comida terá un valor para 2020 de 11,19 euros e considerárase un concepto máis dos que compoñen a masa salarial. O horario e calendario das Oficinas Centrais de Madrid e Periferia (Áreas Comerciais e Delegacións Territoriais), axustarase de acordo cos seguintes criterios a partir do 1 de xaneiro de 2020: Xornada partida Hora de entrada: As 8 h 30 min. Flexibilidade de entrada: Desde as 7 h 30 min ata as 9 h 30 min. Comida: 45 minutos. Flexibilidade comida: Mínimo 45 minutos e máximo 2 horas. Hora de saída: Axustarase cos criterios anteriores á xornada anual. Xornada intensiva: Cos axustes precisos na xornada diaria para o cómputo da anual, establécese a xornada intensiva durante todos os venres do ano excepto para o persoal a quendas. O período anual de xornada intensiva será de quince semanas ininterrompidas, comprendidas entre os meses de xuño e setembro. Excepcionalmente, para os centros de Madrid e Áreas Comerciais, a empresa poderá fixar en caso de necesidade a un ou varios traballadores/as tardes de venres libres como laborables modificando o previsto no calendario, compensando a tarde libre de acordo ao establecido no presente convenio. Xornada intensiva Hora de entrada: As 8 h. Flexibilidade de entrada: Desde as 7 h 30 min ata as 9 h e 30 min. Hora de saída: 14 h 30 min, axustándose co criterio anterior de flexibilidade. Ademais, o colectivo pertencente a estes centros de traballo gozará dun total de seis días anuais que deberán gozarse no ano en curso e, en todo caso, non máis tarde da primeira quincena de xaneiro do ano seguinte. A suma de días de vacacións e seis días adicionais non poderá exceder de 28 días laborables anuais. Exceptúase deste cómputo o axuste de xornada dos días 24 e 31 de decembro nos anos que corresponda. Os días 24 de decembro e 31 de decembro serán considerados como descanso por axuste de xornada anual no suposto de coincidir estes días entre luns e venres. Nese caso, axustaranse a razón das horas que correspondan nos calendarios e xornadas anuais de cada sociedade en función de se estes días coinciden cun día de xornada partida ou intensiva. Establécese a aplicación dun cómputo mensual para todas as persoas traballadoras con xornada ordinaria en Repsol Butano acollidos ao calendario de acordo Marco, quedando excluído o persoal de factorías de produción e os postos de traballo que a Dirección da Empresa considere incompatibles, por ter establecido un horario especial ou un horario ríxido, que lles impida gozar desta medida. Este cómputo mensual será de aplicación durante todo o ano, tanto en xornada ordinaria como en xornada intensiva. Os aspectos xerais para o cómputo mensual serán os seguintes: - Límite máximo: Non poderá superarse o cómputo de dez horas diarias en xornada ordinaria, nin de oito horas en xornada intensiva. - Límite mínimo: Deberán realizarse polo menos seis horas diarias de traballo efectivo en oficina durante a xornada ordinaria e cinco horas e media en xornada intensiva. - Presenza obrigatoria: De 9:30 a 13:30 e de 15:30 ata a hora de saída fixada segundo calendario e xornada laboral de cada empresa. Dentro do límite mínimo de xornada diaria a realizar, o cómputo mensual sería compatible coa redución de xornada e o teletraballo, fóra daquelas reducións de xornada que supoñan unha realización de menos de seis horas ao día en xornada ordinaria e de cinco horas e media ao día en xornada intensiva. Artigo 61.º Regras de aplicación da xornada. Ambas as partes conveñen, en atención a este tipo de xornada especial, prevista no parágrafo primeiro do artigo anterior, e para lograr a máxima produtividade, establecer as seguintes regras de aplicación: 1. A xornada empezárase a contar desde o momento en que o persoal estea situado no seu posto de traballo e terminará cando transcórrese o número de horas diario de xornada efectivo, eliminándose do cómputo da xornada todos os tempos mortos para transportes, cambio de vestiario, duchas, etcétera. 2. No caso de que sexa necesario realizar horas extraordinarias como prolongación de xornada, concederase un descanso de corenta e cinco minutos despois da xornada continuada normal para realizar a comida, iniciándose o cómputo de horas extraordinarias unha vez renóvese a actividade transcorrido devandito descanso. Este precepto non será aplicable cando a xornada sexa partida.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
REPSOL LUBRICANTES Y ESPECIALIDADES, SA Código 90018012011900	Convenio colectivo	CONVENIO 2020 - 2024 (BOE nº 123, 24/05/2023) Artigo 4. Vixencia. O presente convenio entrará en vigor no momento da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", e estenderá a súa vixencia ata o 31 de decembro do 2024 retrotraéndose os seus efectos ao 1 de xaneiro de 2020, excepto naquelas materias para as que se estableza expresamente unha vixencia ou retroactividade diferente. Artigo 5. Duración, prórrogas e denuncia. A duración deste convenio será de catro anos, finalizando o 31 de decembro do 2024. O convenio poderá denunciarse de forma expresa por calquera das partes, con polo menos un mes de antelación á finalización do período de vixencia.	No Artigo 35. Incremento salarial, cláusula de revisión, retribución variable. indica: 1. Incremento anual: Aplicaranse os seguintes incrementos en cada un dos anos de vixencia do II Convenio colectivo de Repsol Lubricantes y Especialidades, SA: - Ano 2020: 0,7%. - Ano 2021: 4,88%. - Ano 2022: 4%. - Ano 2023: 0,5%. - Ano 2024: 0,5%. No incremento correspondente ao ano 2020 terase en conta o diferencial do 0,7% a favor da compañía resultante de aplicar a cláusula de revisión do II Convenio colectivo de Repsol Lubricantes y Especialidades, SA, axustando o mesmo á diferenza entre o incremento pactado e o diferencial, polo que non se modificarán as táboas correspondentes ao ano 2019, sendo as mesmas para o 2020. 2. Cláusula de revisión. No caso de que o incremento inicial pactado para cada ano de vixencia sexa inferior ao 75% do IPC xeral correspondente ao devandito ano de vixencia (pechado ao 31 de decembro), revisaranse as táboas anualmente ata alcanzar o 75% do citado IPC xeral con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro. O incremento pactado para o ano 2021 xa está axustado ao 75% do IPC xeral, polo que non corresponderá axuste adicional ningún. No caso de que o incremento inicial para os anos 2022, 2023 e 2024 sexa superior ao 75% do IPC xeral para cada un dos devanditos anos, non dará lugar á revisión de táboas. Finalizado o período de vixencia, no caso de que a suma do IPC xeral anual dos cinco anos de vixencia do Acordo Marco fóra superior á suma dos incrementos anuais pactados no devandito período (incluída a revisión ao 75% do IPC xeral), a táboa salarial de 2025 terá en conta o seguinte: I. Se o resultado neto axustado do ano 2024 é igual ou superior a 2.600.000.000 de euros e inferior a 2.700.000.000 de euros, revisaranse as táboas ata alcanzar o 80% da suma do IPC xeral dos cinco anos de vixencia. II. Se o resultado neto axustado do ano 2024 é igual ou superior a 2.700.000.000 de euros e inferior a 2.800.000.000 de euros, revisaranse as táboas ata alcanzar o 90% da suma do IPC xeral dos cinco anos de vixencia. III. Se o resultado neto axustado do ano 2024 é igual ou superior a 2.800.000.000 de euros, revisaranse as táboas ata alcanzar o 100% da suma do IPC xeral dos cinco anos de vixencia. 3. Atrasos. Anualmente calcularase a diferenza entre o incremento pactado para o devandito ano e a variación do IPC xeral anual (ao 31 de decembro) do mesmo ano. Se o IPC xeral é superior ao incremento pactado unha vez realizada, no seu caso, a revisión, dará lugar a un pago non consolidable pola diferenza entre ambos, a aboar no ano seguinte unha vez coñecido o dato. Dado que no momento da firma do presente acordo xa é coñecida a evolución do IPC anual ata o 31 de decembro de 2021, en 2022 aboarase un importe non consolidable por diferenzas aos traballadores/as do 1,62% por diferenzas entre o incremento pactado para 2021 e o IPC xeral anual do devandito período. 4. Retribución variable por obxectivos. ...	Artigo 27. Xornada anual. A xornada laboral anual para os anos 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 é de 1.720 horas de traballo efectivo ao ano, respectándose, a título persoal, as condicións máis beneficiosas que puidesen existir. Os empregados de Repsol Lubricantes y Especialidades, adscritos aos centros de traballo de Campus, Tres Cantos e Móstoles, terán para os anos 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 unha xornada anual de 1.691 horas. A dita xornada será de aplicación a estes empregados mentres estean adscritos aos centros de traballo de Campus, Tres Cantos ou Móstoles, pasando a aplicarse a xornada do convenio colectivo de referencia se os citados empregados fosen adscritos a outro centro de traballo. 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.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
REPSOL PETROLEO SA - REFINO - Código 90006751011991	Convenio colectivo	CONVENIO 2020 - 2024 (BOE nº 50, 28/02/2023_Corrección de erros no BOE nº 67, 20/03/2023) Artigo 4. Vixencia. As normas do presente Convenio entrarán en vigor na data dá súa publicación non no «Boletín Oficial do Estado», con efectos retroactivos á data que, en cada caso, de forma expresa determine. De non constar data expresa de vixencia, esta entenderase referida ao 1 de xaneiro de 2020. Artigo 5. Duración, prórrogas e denuncia. A vixencia deste Convenio será desde ou 01/01/2020 ata ou 31/12/2024, excepto naquelas materias para as que se estableza expresamente unha vixencia ou retroactividade diferente. Ou O Convenio poderá denunciarse de forma expresa por calquera das partes, con data de efectos 31/12/2024, con polo menos un mes de antelación á finalización do período de vixencia prorrogándose a eficacia das súas cláusulas normativas ata tanto non sexan substituídas, salvo aquelas que pola súa propia natureza ou duración expresa teñan un contido temporal. Disposición adicional primeira. Acordo Marco. As partes asinantes deste XIII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo SA con vixencia para os anos 2020 a 2024 expresamente declaran que forma parte integrante do mesmo, o X Acordo Marco do Grupo Repsol, asinado á súa vez con data 27 de setembro de 2022 entre a Dirección do devandito Grupo e as Organizacións Sindicais CCOO, STR e UGT. Todo iso coa natureza, ámbito e vixencia que en texto do X Acordo Marco se establecen.	No Artigo 8. Incremento salarial, e cláusula de revisión e retribución variable por obxectivos. Indica: 1. Incremento anual: Aplicaranse os seguintes incrementos en cada un dos anos de vixencia do XIII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo. - Ano 2020: 0,7% - Ano 2021: 4,88% - Ano 2022: 4% - Ano 2023: 0,5% - Ano 2024: 0,5% No incremento correspondente ao ano 2020 terase en conta o diferencial do 0,7% a favor da compañía resultante de aplicar a cláusula de revisión do XII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo, SA, axustando o mesmo á diferenza entre o incremento pactado e o diferencial, polo que non se modificarán as táboas correspondentes ao ano 2019, sendo as mesmas para o 2020. 2. Cláusula de revisión. No caso de que o incremento inicial pactado para cada ano de vixencia sexa inferior ao 75% do IPC xeral correspondente ao devandito ano de vixencia (pechado ao 31 de decembro), revisaranse as táboas anualmente ata alcanzar o 75% do citado IPC xeral con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro. O incremento pactado para o ano 2021 xa está axustado ao 75% do IPC xeral, polo que non corresponderá axuste adicional ningún. No caso de que o incremento inicial para os anos 2022, 2023 e 2024 sexa superior ao 75% do IPC xeral para cada un dos devanditos anos, non dará lugar á revisión de táboas. Finalizado o período de vixencia, no caso de que a suma do IPC xeral anual dos cinco anos de vixencia do Acordo Marco fóra superior á suma dos incrementos anuais pactados no devandito período (incluída a revisión ao 75% do IPC xeral), a táboa salarial de 2025 terá en conta o seguinte: I. Se o resultado Neto Axustado do ano 2024 é igual ou superior a 2.600.000.000 euros e inferior a 2.700.000.000 euros, revisaranse as táboas ata alcanzar o 80% da suma do IPC xeral dos cinco anos de vixencia. II. Se o resultado Neto Axustado do ano 2024 é igual ou superior a 2.700.000.000 euros e inferior a 2.800.000.000 euros, revisaranse as táboas ata alcanzar o 90% da suma do IPC xeral dos cinco anos de vixencia. III. Se o resultado Neto Axustado do ano 2024 é igual ou superior a 2.800.000.000 euros, revisaranse as táboas ata alcanzar o 100% da suma do IPC xeral dos cinco anos de vixencia. 3. Atrasos. Anualmente calcularase a diferenza entre o incremento pactado para o devandito ano e a variación do IPC xeral anual (ao 31 de decembro) do mesmo ano. Se o IPC xeral é superior ao incremento pactado unha vez realizada, no seu caso, a revisión, dará lugar a un pago non consolidable pola diferenza entre ambos, a aboar no ano seguinte unha vez coñecido o dato. Dado que no momento da firma do presente acordo xa é coñecida a evolución do IPC anual ata o 31 de decembro de 2021, en 2022 aboarase un importe non consolidable por diferenzas aos traballadores/as do 1,62% por diferenzas entre o incremento pactado para 2021 e o IPC xeral anual do devandito período. 4. Retribución variable por obxectivos. ...	No Artigo 33. Xornada e horarios. Indica: 1. Réxime Xeral a) A xornada laboral para os anos 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 será de 1.687 horas efectivas de traballo ao ano e de 1.684 no centro de traballo de Madrid. A xornada laboral do persoal a tres quedas rotativas para os anos 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 será de 1.684 horas de traballo ao ano para todos os efectos. En todo caso respectaranse, a título persoal, as xornadas máis reducidas que actualmente existan. Naqueles supostos en que un empregado ou empregados teñan recoñecido a título individual ou colectivo, unha xornada de traballo efectiva inferior ou un descanso adicional ao recoñecido a outros colectivos da súa mesma Compañía, xa sexa por acordo, convenio colectivo ou por sentenza xudicial, seralles de aplicación exclusivamente ata o límite de 1.684 horas, sen que teñan dereito a unha redución adicional de xornada superior ao devandito límite. b) Para o persoal de xornada ordinaria: Para fixar o horario da xornada ordinaria seguirase o seguinte cómputo: os 22 días de vacacións contabilizaranse en horario de xornada intensiva. Esta modificación non supoñerá cambio da xornada anual pactada A xornada partida diaria non poderá exceder de nove horas, salvo nos supostos de xornada flexible e aqueles expresamente previstos no presente artigo. A xornada intensiva non poderá ser inferior a seis horas e quince minutos salvo naqueles casos expresamente previstos no presente artigo. Os límites anteriormente expostos non serán de aplicación no centro de Puertollano conforme ao regulado na Acta da mesa técnica de xornada intensiva de 26-05-2010, nin nos centros de Tarragona, e Cartaxena, de acordo ao regulado nas actas de cada un deses centros de data 28 de maio de 2018, conforme aos termos descritos na Disposición Transitoria Décima do XII Convenio Colectivo de Repsol Petróleo. Tampouco será aplicable ao centro da Coruña, no caso de que se acollan ao réxime de xornada intensiva durante todo o ano nos termos previstos na disposición transitoria décima. Nos catro complexos industriais establécense 6 días anuais (excepto Cartagena e Tarragona que dispoñerán de 5 días anuais), adicionais aos días de vacacións, que han de gozarse no ano en curso, nestes inclúense os días oficiais de descansos existentes en cada complexo industrial (Cartagena: 26 de decembro; Tarragona: Xoves santo; Puertollano: Ningún; A Coruña: Ningún), a diferenza cos 6 días mencionados anteriormente quedarán a libre disposición dos empregados. Esta modificación non supón cambio da xornada anual pactada. Estes 6 días terán a consideración de días gozados en xornada ordinaria de inverno para os efectos de cómputo anual de xornada (para o caso da Coruña no suposto de non implementar a xornada intensiva nos termos establecidos na disposición transitoria décima). En caso de colisión de datas que afecte significativamente o funcionamento do departamento rexerán os mesmos criterios existentes que en materia de vacacións. Os días 24 e 31 de decembro, serán considerados como días de descanso por axuste de xornada anual no suposto de coincidir estes días entre luns e venres. Nese caso, axustaranse a razón de catro horas por cada un deses días no calendario e xornada anual establecida no artigo 33.1 a) do presente convenio colectivo, quedando o resto da xornada de cada un deses días, a repartir entre os días do calendario laboral. O persoal de xornada ordinaria que non dea servizo directo a actividades non flexibilizables poderá solicitar autorización da dirección da empresa para desempeñar o seu traballo en horario flexible, expoñendo os motivos da súa petición e o período polo que o solicita (mínimo seis meses). Denomínase para estes efectos horario flexible o que permite adiantar a entrada en 45 min. ou atrasala ata unha hora despois do comezo normal da xornada. En caso de atrasar a entrada deberase recuperar o tempo no mesmo día e en todo caso, tanto se se adianta coma se se atrasa, o empregado deberá asumir o desprazamento. A Comisión de Garantía definirá os postos de horario flexibilizable e estudará a posibilidade de implantar a recuperación por períodos semanais. c) O período anual de xornada intensiva a partir de 1 de xaneiro de 2023 será no centro da Coruña de tres meses e tres semanas salvo que se acolla ao réxime de xornada intensiva durante todo o ano nos termos previstos a disposición transitoria décima. Así mesmo, exceptúanse igualmente os centros de Madrid, onde o período de xornada intensiva será o establecido no epígrafe de xornada intensiva do punto 3 do presente artigo. d) Goce de descansos compensatorios por excesos de xornada do persoal de xornada normal. Os descansos xerados por traballo extraordinario realizado con motivo de paradas e grandes reparacións gozaranse conforme os seguintes criterios: Dentro dos catorce días naturais seguintes á finalización da parada ou gran reparación, programarase o seu goce, de común acordo entre o mando e o traballador. O dito goce deberá ter lugar como máximo dentro dos 4 meses seguintes. A planificación non ha de provocar a realización de horas extras ou novas prolongacións de xornada. Tratándose de descansos xerados por traballo extraordinario realizado con motivo de períodos punta, reparacións perentorias, traballos urxentes e reténs, o seu desfrute programarase, de común acordo entre o mando e o traballador, no prazo de dous meses de xerarse. As horas acumuladas a fin de ano e non descansadas planificaranse obrigatoriamente para o seu goce no calendario do ano seguinte. e) Xornadas Flexibles. ...

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
REPSOL, SA Código 90016442012007	Convenio colectivo	CONVENIO 2020 - 2024 (BOE nº 77, 31/03/2023) Artigo 3. Vixencia. O presente convenio colectivo estenderá a súa vixencia desde o 1 de xaneiro de 2020 ata o 31 de decembro do 2024, excepto naquelas materias para as que se estableza expresamente unha vixencia ou retroactividade diferente. Artigo 4. Denuncia e prórroga. O convenio poderá denunciarse de forma expresa por calquera das partes, con data efectos do 31 de decembro de 2024, con polo menos un mes de antelación á finalización do período de vixencia.	Artigo 7. Incremento anual. Aplicaranse os seguintes incrementos en cada un dos anos de vixencia do VIII Convenio Colectivo: Ano 2020: 0,7% Ano 2021: 4,88% Ano 2022: 4% Ano 2023: 0,5% Ano 2024: 0,5% No incremento correspondente ao ano 2020 terase en conta o diferencial do 0,7% a favor da compañía resultante de aplicar a cláusula de revisión do IX Acordo Marco, axustando o mesmo á diferenza entre o incremento pactado e o diferencial, polo que non se modificarán as táboas correspondentes ao ano 2019, sendo as mesmas para o 2020. 7.1 Cláusula de revisión. No caso de que o incremento inicial pactado para cada ano de vixencia sexa inferior ao 75% do IPC xeral correspondente ao devandito ano de vixencia (pechado ao 31 de decembro), revisaranse as táboas anualmente ata alcanzar o 75% do citado IPC xeral con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro. O incremento pactado para o ano 2021 xa está axustado ao 75% do IPC xeral, polo que non corresponderá axuste adicional ningún. No caso de que o incremento inicial para os anos 2022, 2023 e 2024 sexa superior ao 75% do IPC xeral para cada un dos devanditos anos, non dará lugar á revisión de táboas. Finalizado o período de vixencia, no caso de que a suma do IPC xeral anual dos cinco anos de vixencia do Acordo Marco fóra superior á suma dos incrementos anuais pactados no devandito período (incluída a revisión ao 75% do IPC xeral), a táboa salarial de 2025 terá en conta o seguinte: I. Se o resultado Neto Axustado do ano 2024 é igual ou superior a 2.600.000.000 euros e inferior a 2.700.000.000 euros, revisaranse as táboas ata alcanzar o 80% da suma do IPC xeral dos cinco anos de vixencia. II. Se o resultado Neto Axustado do ano 2024 é igual ou superior a 2.700.000.000 euros e inferior a 2.800.000.000 euros, revisaranse as táboas ata alcanzar o 90% da suma do IPC xeral dos cinco anos de vixencia. III. Se o resultado Neto Axustado do ano 2024 é igual ou superior a 2.800.000.000 euros, revisaranse as táboas ata alcanzar o 100% da suma do IPC xeral dos cinco anos de vixencia. 7.2 Atrasos. Anualmente calcularase a diferenza entre o incremento pactado para o devandito ano e a variación do IPC xeral anual (ao 31 de decembro) do mesmo ano. Se o IPC xeral é superior ao incremento pactado unha vez realizada, no seu caso, a revisión, dará lugar a un pago non consolidable pola diferenza entre ambos, a aboar no ano seguinte unha vez coñecido o dato. Dado que no momento da firma do presente acordo xa é coñecida a evolución do IPC anual ata o 31 de decembro de 2021, en 2022 aboarase un importe non consolidable por diferenzas aos traballadores/as do 1,62% por diferenzas entre o incremento pactado para 2021 e o IPC xeral anual do devandito período.	No Artigo 24. Xornada e horarios. indica: 24.1 Xornada anual. A xornada laboral anual está establecida en 1.684 horas de traballo efectivo ao ano, respectándose, a título persoal, as condicións máis beneficiosas que puidesen existir. O tempo de traballo computarase desde o comezo da xornada diaria ata o final da mesma, realizando o traballador/a o horario establecido para cada día, conforme ao calendario laboral vixente para cada ano. Respecto do período de descanso estarase ao estipulado no artigo 34.4 do Estatuto dos Traballadores. 24.2 Horario. 24.2.1 Persoal con xornada partida. O horario e calendario en oficinas centrais de Madrid axustarase aos seguintes criterios: Xornada partida: de luns a xoves: - Hora de entrada: 8:30 con flexibilidade desde as 7:30 ata as 9:30. - Descanso para comer: establécese un tempo mínimo de 45 minutos ata un máximo de dúas horas. - Hora de saída: axustarase, en función da xornada anual que lle sexa de aplicación ao traballador, cos criterios anteriores (flexibilidade utilizada na entrada e no descanso de comida). Xornada intensiva: venres de todo o ano e quince semanas ininterrompidas no verán, comprendidas entre os meses de xuño e setembro. - Hora de entrada: 8:00 con flexibilidade desde as 7:30 ata as 9:30. - Hora de saída: 14:30, axustándose en función da xornada anual do traballador, e á flexibilidade utilizada na entrada. 24.2.2 Persoal con xornada a quendas. No suposto, de que por necesidades da empresa se volvese implantar unha xornada a tres quendas de luns a domingo, quedaría regulada conforme ao seguinte: Quenda de mañá de: 7:00 a 15:00. Quenda de tarde de: 15:00 a 23:00. Quenda de noite de: 23:00 a 7:00. O cuadrante anual do colectivo de quendas, de acordo coa xornada anual efectiva, fixaríase de común acordo coa representación sindical, cos mesmos criterios establecidos no VI Convenio Colectivo. Durante a vixencia do presente convenio, e se as necesidades organizativas precisasen da ampliación da quenda de luns a domingo, ambas as partes comprometeríanse a chegar a un acordo en tal sentido. O cuadrante anual poderá ser modificado por necesidades de produción, nese caso informariase previamente aos representantes das persoas traballadoras, salvo que a modificación afectase o réxime de descansos e vacacións previamente establecidos que requiriría o común acordo coa representación sindical. O traballo a quendas, e conseguintemente o cuadrante, axustaríase sempre ao principio de que todo o que acuda ao traballo ocupe efectivamente un posto, o que podería facerse concentrando a dispoñibilidade para cobertura de ausencias ou distribuíndoa entre os distintos compoñentes da área de traballo. Sería obrigatorio o goce dos descansos compensatorios dos festivos aboables do ano, os cales se incluírían como tales descansos nos correspondentes cuadrantes. Procedemento de cobertura de incidencias para xornada a quendas no CPD: Para proceder á cobertura das incidencias que puidesen producirse, procurarase primeiro cubrilas cos traballadores/as que nese momento teñan horas dispoñibles. De non ser así, procederase obrigatoriamente a aplicar o procedemento indicado a continuación: - O traballador/a a quendas, salvo por imposibilidade manifesta, deberá comunicar con suficiente antelación calquera ausencia propia (enfermidade, ausencia, atrasos) que afecte o réxime de substitucións do seu posto de traballo e, na súa falta, confirmar este extremo canto antes, aínda que comezase a xornada que correspondese. - Ningún traballador/a en réxime de quendas poderá abandonar o traballo sen que ocupase o seu posto o que debe relevalo. Así, en caso de ausencia, o saínte permanecerá no seu posto en tanto se procura un substituto. - No caso en que un traballador/a tivese que realizar unha quenda dobre para cubrir a xornada doutro compañeiro ausente, terá dereito ao abono da comida dese día, percibíndoo na nómina do mesmo mes, previa solicitude do xefe superior. - En caso de ausencia do traballador, o saínte permanecerá no posto en tanto se procura un substituto, seguindo a orde de coberturas establecido no convenio colectivo vixente, que no momento actual é o seguinte: Reorganización dos recursos recollidos no cuadrante. Cobertura da quenda polos que quedan no posto: o traballador/a saínte prolongará a súa xornada para cubrir a metade da quenda seguinte, e o entrante adiantarase para cubrir a outra metade da quenda. Cobertura co traballador/a que se atope de descanso, se voluntariamente accedese a iso. Se por calquera circunstancia, esgotado o sistema establecido, non se puidese cubrir a incidencia, a empresa utilizará o procedemento que, en cada caso, considere máis adecuado en atención ás circunstancias que concorran tendo en conta o Acordo Marco e o tempo da duración da incidencia. 24.3 Calendario. O calendario confeccionarase anualmente de mutuo acordo entre a Dirección da Empresa e os Representantes dos traballadores. 24.4 Días adicionais. ... 24.5 Cómputo mensual. As persoas traballadoras con xornada ordinaria seralles de aplicación un cómputo mensual de xornada. Quedan excluídos deste cómputo as persoas traballadoras a quendas, así como aqueles postos de traballo que a Dirección considere incompatibles por ter establecido un horario especial ou un horario rixido que lles impida gozar desta medida. Este cómputo mensual será de aplicación durante todo o ano, tanto en xornada ordinaria como en xornada intensiva. Os aspectos xerais para o cómputo mensual serán os seguintes: - Limite máximo: non poderá superarse o cómputo de dez horas diarias en xornada ordinaria, nin de oito horas en xornada intensiva. - Limite mínimo: deberán realizarse polo menos seis horas diarias de traballo efectivo en oficina durante a xornada ordinaria, e cinco horas e media en xornada intensiva. - Presenza obrigatoria: de 9:30 a 13:30, e de 15:30 ata a hora de saída fixada segundo o calendario e a xornada laboral aplicable ao traballador. Dentro do límite mínimo de xornada diaria a realizar, o cómputo mensual sería compatible coa redución de xornada e o teletraballo, fóra daquelas reducións de xornada que supoñan unha realización de menos de seis horas ao día en xornada ordinaria e cinco horas e media ao día en xornada intensiva.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
SAFETY-KLEEN ESPAÑA, SA Código 90016632012007	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2023 (BOE nº 113, 12/05/2023) Artigo 3. Ámbito temporal. O presente convenio entra en vigor para todos os efectos o día da firma, con independencia da data de publicación no boletín oficial correspondente. A duración deste convenio será desde o 1 de xaneiro de 2022 ao 31 de decembro de 2023. A denuncia do convenio laboral efectuarase por calquera das partes lexitimadas e para iso deberá realizarse por escrito con polo menos dous meses de antelación á finalización do convenio e a través de calquera dos procedementos fidedignos admitidos en dereito. As condicións pactadas no presente convenio colectivo subsistirán, en todo caso, ata a súa nova revisión.	Artigo 25. Incrementos salariais. As táboas salariais de 2021 mantéñense vixentes durante 2022, non realizándose para o devandito ano ningún incremento salarial. Para o ano 2023, establécese un incremento lineal nas táboas salariais de 1.600,00 euros brutos anuais, que quedan actualizadas no Anexo I do convenio. Para o ano 2023 non se aplicará a absorción ou compensación establecida no artigo 5 deste convenio, polo que os incrementos salariais establecidos neste artigo aplicaranse sobre o salario bruto fixo total que cada traballador/a perciba a día 31 de decembro de 2022. As axudas de custo e quilometraje incrementaranse un 5,50% sobre as táboas salariais do 2022 a partir do 1 de xaneiro de 2023.	Artigo 27. Xornada laboral. A duración máxima da xornada laboral será de corenta horas semanais de traballo efectivo, cun cómputo anual de 1.776 horas de traballo efectivo, computándose para ese efecto o día de asuntos propios recollido no artigo 35, así como as festas especiais do artigo 32. Considerando as vacacións, o día de asuntos propios e as festas especiais, o cómputo de días laborables é de 223 días anuais. Desde o 1 de xaneiro de 2023 e durante o devandito ano, os venres de todo o ano traballárase en xornada intensiva de 7:00 a 15:00 horas. A continuidade desta xornada intensiva será revisada ao finalizar o ano 2023 pola Dirección en función do seu efecto na produtividade e operativa da Compañía. Á finalización do exercicio 2023 a Empresa e o Comité intercentros deberán valorar os datos resultantes e a Dirección da empresa tomará a decisión da continuidade en base aos mesmos. Os días 24 e 31 de decembro a xornada finalizará ás 14:00 horas. Fóra dos traballadores que gocen de vacacións inmediatamente despois, nese caso de aplica o artigo 32, máis vantaxoso para eles.
SAINT-GOBAIN ISOVER IBÉRICA, SL Código 90102292012016	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2023 (BOE nº 73, 27/03/2023) Artigo 4. Ámbito temporal. O presente Convenio entrará en vigor en data 1 de xaneiro de 2022 e finalizará o 31 de decembro de 2023. Artigo 5. Denuncia e ultraactividade. Este convenio entenderase prorrogado por períodos dun ano, se non é denunciado por ningunha das partes, cunha antelación mínima de 30 días antes do seu vencemento, ou, no seu caso da finalización de calquera das prórrogas. A denuncia formalizarase por escrito dirixida á outra parte. De non alcanzarse un acordo de renovación do Convenio Colectivo, este permanecerá vixente fóra das previsións en materia de incrementos salariais. Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acordara un novo convenio, as partes deberán someterse aos procedementos de mediación regulados no VI Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais. Artigo 9. Dereito supletorio. Para evitar baleiros normativos naquelas cuestións non reguladas no presente Convenio, ambas as partes acordan, como dereito supletorio, remitirse ao disposto no Convenio Estatal do Vidro ou na súa falta ao disposto no Estatuto dos Traballadores.	No Artigo 42. Incremento salarial. Indica: Páctanse, para os anos 2022 e 2023 os seguintes incrementos retributivos sobre todos os conceptos salariais detallados no presente artigo: - Ano 2022: Un incremento do 4% desde o 1 de xaneiro de 2022 e, adicionalmente, para o caso de que, ao finalizar o ano 2022, o IPC real do devandito ano sexa superior ao 8,6%, incrementaranse todos os conceptos salariais, con carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2022, no diferencial resultante do IPC real e o 8,6%. As cantidades que puidesen corresponder en concepto de atrasos, pola aplicación do IPC real do 2022 aboaranse, dunha soa vez, dentro dos dous meses seguintes ao día en que se coñeza o IPC real de 2022. Todos os conceptos salariais do presente Convenio que resultasen aplicables durante o ano 2022 xa se atopan actualizados tendo en conta o incremento do 4% previsto neste artigo. Neste sentido, para a aplicación do devandito incremento tomouse como base o valor, actualizado mediante acordo de data 3 de marzo de 2022 entre a Dirección da Empresa e o Comité de Empresa, dos conceptos salariais aplicables durante o ano 2021. A efectos de facer constar a base utilizada para o devandito cálculo, achégase a acta de actualización salarial dos conceptos de 2021 como Anexo VIII do presente Convenio. - Ano 2023: Un incremento do 3% desde o 1 de xaneiro de 2023 e, adicionalmente, para o caso de que, ao finalizar o ano 2023, o IPC real do devandito ano sexa superior ao 3,4% incrementárase o salario, con carácter retroactivo ao 1 de xaneiro de 2023, no diferencial resultante do IPC real e o 3,4%. Non se aplicará revisión ningunha por diferencial se o IPC real é igual ou inferior ao 3,4%. As cantidades que puidesen corresponder en concepto de atrasos, pola aplicación do IPC real do 2023, aboaranse, dunha soa vez, dentro dos dous meses seguintes ao día en que se coñeza o IPC real de 2023. Achégase como Anexo VII un exemplo, para cada un dos anos de vixencia expresa do presente convenio, do modo en que se calcula o incremento salarial resultante de aplicar o diferencial descrito. No caso de valores negativos do I.P.C. entenderase como IPC real = 0%. Tanto o incremento salarial como a aplicación do diferencial conlevarán a revisión e actualización de todos os conceptos actualizables. Neste sentido, os conceptos actualizables serán: ... Artigo 43. Remuneración variable. Establécese unha retribución variable, para os anos 2022 e 2023 de ata un máximo do 1,5% aplicable sobre as táboas de remuneracións mínimas garantidas do ano en curso. A remuneración variable a aboar ao persoal determinárase en función da porcentaxe de consecución dos obxectivos fixados anualmente pola Sociedade. Os parámetros de cálculo da retribución variable serán: - 45%, ligado aos obxectivos definidos pola Compañía Saint-Gobain para Saint Gobain Isover Ibérica, SL. Estes obxectivos virán determinados por parámetros como a rendibilidade, crecemento do negocio ou outros indicadores financeiros, e serán comunicados ao persoal unha vez establecidos, así como a porcentaxe final de consecución. - 5%, ligado ao obxectivo de Seguridade que defina a Compañía Saint-Gobain para Saint-Gobain Isover Ibérica, SL. Este obxectivo será comunicado ao persoal unha vez establecido, así como a porcentaxe final de consecución. - 50% en función dos obxectivos establecidos polo manager cuxa priorización serán as liñas estratéxicas definidas polo Policy Deployment ou outras prioridades ou obxectivos do departamento. Nestes obxectivos poderanse incluír algúns de carácter individual ou de carácter colectivo atendendo ao equipo ou departamento do que forme parte o traballador ou traballadora. En aras de dotar de transparencia ao proceso informárase a cada traballador ou traballadora dos obxectivos establecidos, e no momento da avaliación o grao de consecución dos mesmos. Este obxectivo terá que ser comunicado individualmente antes da finalización do mes abril. A porcentaxe que correspondese aboar fariase efectivo dunha soa vez, no mes de marzo do ano seguinte, para o persoal en alta nese momento e en proporción ao tempo traballado durante o ano anterior. ANEXO VII. Exemplos para o cálculo do incremento diferencial por IPC 1. Para o ano 2022: Se o incremento do IPC é igual a 10%, aboariase, como porcentaxe adicional ao 4% de incremento, a diferenza entre 10% e 8,6%, é dicir, 1,4%. En total, un incremento do 5,4%. Se o IPC real é igual a 6% aboarase pola diferenza 0%, é dicir, o incremento sería o do 4% correspondente ao fixo. 2. Para o ano 2023: 3%. Se o incremento do IPC é igual a 5%, aboariase, como porcentaxe adicional ao 3% de incremento, a diferenza entre 5% e 3,4%, é dicir, 1,6%. En total, un incremento do 4,6%. Se o IPC real é igual a 2% aboarase pola diferenza 0%, é dicir, o incremento sería o do 3% correspondente ao fixo.	Artigo 27. Xornada de traballo. A xornada de traballo, para todo o persoal incluído no ámbito deste Convenio, será de 1.720 horas anuais para o ano 2022 e de 1.704 horas anuais a partir do ano 2023. As horas de traballo efectivo enténdense de presenza e actividade no lugar de traballo, ben se producira no centro de traballo ou fóra do mesmo, e tratándose de persoal vinculado á produción provistos da roupa de traballo e as pezas de seguridade, sen que as liñas de produción sexan paradas para efectuar os cambios de quenda. Non serán computados como de traballo efectivo os períodos de vacacións. Para o persoal que traballe a quenda establecerase cada ano o calendario, tomando como base os calendarios tipo ou modelos que se anexan como Anexo IV tendo en conta as peculiaridades do Centro e a marcha prevista das instalacións. Os calendarios tipo que se inclúen como anexo a este Convenio non presupoñen a modificación dos que actualmente veñen realizando, sendo só un exemplo de distribución de xornada.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
SCHWEPPES, SA Código 90008652011995	Convenio colectivo	CONVENIO 2023-2024 (BOE nº 310, 28/12/2023) Artigo 2. Ámbito temporal. 1. O convenio entrará en vigor o 1 de xaneiro de 2023, enviándose copia a efectos de rexistro. 2. A súa vixencia será desde o 1 de xaneiro de 2023 ao 31 de decembro de 2024 e quedará prorrogado tacitamente por períodos anuais sucesivos, se non fose denunciado por algunha das partes contratantes no prazo dun mes antes da súa finalización. 3. Finalizado o prazo de vixencia, seguirán rexendo as condicións aquí pactadas, fóra das relativas a incrementos salariais das condicións económicas.	Artigo 21. Incremento salarial. Para os empregados/empregadas, afectados polo incremento salarial que regula o convenio colectivo e que estean de alta o 1 de abril de 2023, acórdase: Para o ano 2023: - Un incremento do 5% sobre táboas salariais do convenio colectivo, incluíndo o plus de empresa, incentivo SAC, complementos de traballo e demais axudas sociais, a excepción do incentivo de vendas comercial que se mantén conxelado no target e importes de 2022. - Este incremento do 5% afectará tamén as percepcións extrasalariais. Para o ano 2024: - Un incremento das 3,5% táboas salariais do Convenio 2023, incluíndo ao plus de empresa, incentivo SAC, incentivo de vendas comercial, axudas sociais e demais complementos salariais, afectando igualmente os conceptos extrasalariais regulados polo convenio colectivo. - Acórdase un incremento adicional consolidable do +0,25% do salario fixo individual, a data 31 de decembro 2023 vinculado ao cumprimento target do Operating Income de 2023, que reverterá na súa totalidade no plus de empresa e que se aplicará, no caso de cumprirse a condición establecida, na nómina de xaneiro 2024.	Xornada anual 2023 indicada na folia estatística: 1.784h Artigo 12.Xornada de traballo anual. - Para os traballadores e traballadoras da área Comercial e Oficina Central: Os días de traballo/ano durante a vixencia deste convenio serán o resultado de deducir aos días naturais do ano, os sábados e domingos que teña o calendario anual, os festivos que estableza o calendario oficial, así como dous días de festivos de convenio para os traballadores e traballadoras da área comercial acordados na negociación do presente convenio. No anexo I fíxanse para cada centro e grupo a correspondente distribución de xornadas, días e horarios de traballo. - Para os traballadores e traballadoras da área Industrial: A xornada laboral, durante a vixencia do presente convenio colectivo, será, en cómputo anual, para todo o persoal Industrial, de 1.784 horas de traballo efectivo. Establécese un día de festivo de convenio ao ano de goce individual, adicional ao período de vacacións. A xornada de traballo ordinaria non será superior a dez horas diarias (excepto os sábados, que non poderá ser superior a oito horas diarias), podendo ser distribuída ao longo do ano segundo as necesidades organizativas e produtivas do Centro de Traballo de fábrica, sen máis limitación na súa planificación que a derivada do respecto ao período mínimo de descanso de doce horas entre o final dunha xornada e o inicio da seguinte, así como aos domingos e festas oficiais do ano; procurando afectar ao menor número de sábados posibles, sempre que a organización do traballo así o permita. O traballador/traballadora cuxa xornada de traballo sexa continua terá dereito a un descanso de vinte minutos diarios, computándose o mesmo como tempo de traballo efectivo. Cando por ampliación da xornada, esta sexa de dez horas, o tempo de descanso será de trinta minutos diarios, computándose o mesmo como tempo de traballo efectivo. En ambos os casos, a Empresa determinará, atendendo ás súas necesidades e co fin de non interromper o proceso produtivo, o momento de desfrute efectivo dos devanditos períodos de descanso. Pactarase co Comité de Empresa do Centro de traballo a franxa horaria na que se tomará o bocadillo, así como o desfrute do exceso de xornada anual pactada. Artigo 13. Xornada irregular para a área industrial (fábrica). Sobre o calendario que rexa na empresa, que se confeccionará cada ano para o centro de traballo, entre a Empresa e o Comité de Empresa do Centro de Traballo de fábrica, a Dirección desta poderá dispoñer como Xornada Irregular de ata cento vinte horas por cada ano de vixencia do convenio que, consideradas de natureza ordinaria, a pesar do seu carácter irregular, formarán parte do cómputo anual da xornada. Esta Xornada Irregular será de aplicación tanto nos días laborables que resulten para cada traballador/traballadora do calendario que rexa na empresa, como en sábados, podendo superarse o tope máximo diario de nove horas (excepto sábados, que non poderá ser superior a oito horas diarias) de acordo co previsto no artigo 34.3 do Estatuto dos Traballadores e polo disposto no artigo anterior do presente convenio colectivo. Para a aplicación da Xornada Irregular terase en conta as necesidades de produción, soprado, mantemento e loxística-almacéns, existindo un límite máximo para a súa distribución de cento vinte horas por persoa e ano, e debendo comunicarse ao traballador/traballadora con, polo menos, cinco (5) días de antelación previa comunicación ao Comité de Empresa. En todo caso, os sábados que coincidan co inicio do período vacacional do traballador/traballadora e o Sábado Santo en 2023 e 2024, quedarán excluídos da aplicación da Xornada Irregular prevista no presente artigo. Igualmente, os domingos que coincidan co final do período vacacional do traballador/traballadora, quedarán excluídos para a súa asignación como quenda adiantada na noite do domingo. A compensación das Horas Irregulares realizadas será por tempo de descanso equivalente, salvo aquelas realizadas nas dúas horas de arranque (horas irregulares previas), que se compensarán co dobre do seu valor en descanso. O referido Descanso Compensatorio correspondente desfrutarase dentro da xornada anual pactada, preferentemente a partir do día 15 de setembro de cada exercicio, comunicándose a súa data de desfrute ao traballador/traballadora con quince días de antelación. A empresa, conxuntamente co Comité de Empresa do centro de traballo, elaborará un cuadrante para a determinación das datas de desfrute do citado Descanso Compensatorio. As solicitudes daqueles traballadores/traballadoras que soliciten o goce de Descanso Compensatorio con anterioridade ao 15 de setembro, serán consideradas de maneira individualizada pola empresa, atendendo ás necesidades organizativas e produtivas concorrentes en cada momento. A prolongación da xornada para a utilización por parte da empresa da bolsa de Horas Irregulares e o período de Descanso Compensatorio poderán sucederse nesta orde ou no inverso, rexendo en ambos os casos as mesmas normas contidas nos parágrafos anteriores. Devanditos descansos compensatorios non afectasen os días de vacacións pendentes de goce.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
SERVICIOS LOGÍSTICOS DE COMBUSTIBLES DE AVIACIÓN, SL (SLCA SL) <i>Código 90017742012009</i>	Convenio colectivo	CONVENIO 2022-2023 (BOE nº 16, 19/01/2023) Artigo 3. Ámbito temporal. O presente convenio colectivo entrará en vigor a partir do día seguinte da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado", e con vixencia ata o 31 de decembro de 2023. Artigo 5. Denuncia do convenio. O presente convenio colectivo considerárase denunciado automaticamente unha vez alcanzada a súa data de vixencia. A partir dese momento procederase a constituír a comisión negociadora e ao establecemento do calendario ou plan de negociación, todo iso de conformidade ao establecido no artigo 89, 1 e 2 do ET. Disposición adicional primeira. Para o período de ultra actividade do convenio estarase ao que estableza a lexislación vixente en cada momento.	Artigo 15. Incremento salarial pactado. Fixase unha subida do 4% para 2022 e do 3,60% para 2023, aplicando unha cláusula de revisión salarial unha vez coñecidos os IPC reais de 2022 e 2023, cuxa diferenza sobre o 7,6% será asumida o 60% por parte da empresa e o 40% por parte dos empregados/as, ata un máximo do 12% na suma de IPC do acumulado dos dous anos, e aplicándose en táboas a parte correspondente á empresa. Esta diferenza será de aplicación dous meses despois de que se coñezan os IPC reais dos anos 2022 e 2023. Retrotráense os efectos económicos ao día 1 de xaneiro de 2022, para as persoas traballadoras que, na dita data estivese en vigor o seu contrato de traballo, Entenderase por Índice de Prezos ao Consumo, para os efectos indicados anteriormente, o xeral nacional, publicado para ese efecto polo Instituto Nacional de Estatística ou Organismo que puidese substituílo no futuro durante a vixencia deste convenio. As accións previstas neste artigo efectuaranse unha vez se coñezan os datos provisionais publicados polo Instituto Nacional de Estatística relativos ao período que corresponda, e sen prexuízo da súa efectividade retroactiva.	Artigo 22. Xornada de traballo. A xornada ordinaria de traballo anual será dun máximo de 219 xornadas de traballo anual e as horas máximas traballadas será 1.752 horas anuais tanto para o persoal que desenvolva a súa xornada en réxime de quendas como en réxime de xornada normal. O sistema ordinario de quendas rotativas para a totalidade dos aeroportos da Compañía que funcionan as 24 horas do día, son tres quendas diarias de oito horas cada un dentro das franxas horarias seguintes: 06:00 horas a 14:00 horas (quenda de mañá). 14:00 horas a 22:00 horas (quenda de tarde). 22:00 horas a 06:00 horas (quenda de noite). A creación das quendas solapados nas condicións establecidas no artigo 19, orixinados por necesidades operativas, comerciais ou de servizo que así o aconsellen, virán reflectidos no cuadrante mensual de quendas. Establécese a posibilidade de realizar xornada partida polos traballadores/as de SLCA, que en calquera caso terá a consideración de voluntaria e por mutuo acordo dependendo das necesidades de cada instalación, e á que se complementará co valor de media axuda de custo por xornada partida realizada, segundo os importes establecidos no artigo 35 deste convenio. A dirección e a RLT comprométese a facer un seguimento exhaustivo da realización destas xornadas partidas para avaliar o seu carácter voluntario en todos os casos. Este seguimento levarase a cabo tanto antes como despois da súa realización, para o que se informará á RLT antes da súa implementación nos centros de traballo. Para iso establécese que haberá conversacións previas entre os JJII e a RLT para establecer os detalles das devanditas xornadas partidas, publicación e adscrición voluntaria no taboleiro de anuncios de cada instalación e control posterior da súa realización, segundo o establecido neste artigo. Co obxectivo de cubrir os períodos de anuais de maior actividade así como os picos de traballo das instalacións, establécese unha pinza horaria de mínimo 6 horas e máximo de 9 horas na distribución irregular do traballo a quendas, coa limitación de que a xornada máxima de 9 horas non poderá realizarse máis de 14 xornadas máximas ao ano por empregado establecidas para 2022, e 6 xornadas máximas ao ano en 2023, cun máximo 4 xornadas por cuadrante, salvo nos casos que existan horas en permisos non computables, que serán recuperables en xornadas de 9 horas, sen limitación,. Fixase a realización dun máximo de 219 xornadas de traballo anuais e un total de 1.752 horas de traballo anual para cada un dos anos de vixencia do convenio, ou a súa parte proporcional en caso de reducións horarias. Naquelas xornadas nas que se traballe 9 horas, terase dereito a unha pausa para descanso suplementario á que actualmente ten e nas xornadas de 6 e 7 horas tamén terán o seu descanso proporcional correspondente, manténdose a equidade na repartición das xornadas irregulares de traballo.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
SINTAX LOGÍSTICA, SA (antes WALON IBERICA, SA) Código 90007282011991	Convenio colectivo	CONVENIO 2023-2025 (BOE nº 231, 27/09/2023) Artigo 5. Ámbito temporal. 1. O presente Convenio Colectivo entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2023, salvo naquelas materias en que se dispoña expresamente outra data de entrada en vigor, e a súa vixencia estenderase ata o día 31 de decembro de 2025. Páctase expresamente que este Convenio se aplicará desde o mesmo día da súa firma, aínda que cos efectos previstos no parágrafo anterior. 2. Unha vez concluída a súa vixencia, o Convenio prorrogarase de ano en ano por tácita recondución se non mediara denuncia expresa do mesmo por algunha das partes. 3. A denuncia deberá presentarse por escrito á outra parte e á Autoridade Laboral, e iso cunha antelación mínima de dous meses á data de expiración do Convenio ou de calquera das súas prórrogas. 4. No caso de que se denunciara o Convenio conforme ao apartado anterior, procederase a constituír a Comisión Negociadora do novo Convenio no prazo máximo dun mes, iniciándose as negociacións do devandito novo Convenio a partir de entón. 5. Unha vez realizados os trámites do apartado anterior, o prazo máximo para a negociación do novo Convenio será dun ano desde a denuncia do presente Convenio. Transcorrido o devandito prazo sen alcanzarse un acordo entre as partes negociadoras, estas deberán someter a discrepancias existentes a unha mediación ante o SIMA (Servizo Interconfederal de Mediación e Arbitraje) e, se continúa o desacordo, ambas as partes negociadoras poderán someter de común acordo as ditas discrepancias a unha arbitrase o SIMA, seguindo os procedementos do VI ASAC (VI Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais, publicado no BOE do 23 de decembro de 2020). 6. Denunciado o presente Convenio e ata tanto non se aprobe un novo, xa sexa a través de negociación ou a través dos procedementos de solución de discrepancias a que se refire o apartado anterior, seguirán en vigor todas as súas cláusulas, sen que sexa de aplicación convenio algún de ámbito superior. Artigo 6. Validez do Convenio. 1. O feito de que se declarase nulo algún dos preceptos do presente Convenio non conlevará a nulidade de todo o Convenio, senón que seguirán sendo válidos o resto de preceptos non anulados, renegociándose polas partes os preceptos anulados nun prazo máximo de dous meses desde que fose firme a dita declaración de nulidade. 2. Con todo, páctase expresamente que o presente Convenio non poderá ter validez nin eficacia como Convenio Colectivo extraestatutario.	Incremento salarial 2023 indicado na folla estatística: 4,37% Artigo 37. Incremento salarial. 1. Para o ano 2023, con efectos do día 1 de xaneiro de 2023, aplicaranse os seguintes incrementos salariais fixos, non suxeitos a revisión, por tramos de categorías profesionais: a) Tramo 1 (categorías de Xefe/a de Servizo, Titulado/a de Grao Superior, Titulado/a de Grao Medio, Xefe/a de Sección e Xefe/a de Taller): 2,00% de incremento. b) Tramo 2 (categorías de Analista, Encargado/a Xeral, Xefe/a de Tráfico de 1.ª, Xefe/a de Tráfico de 2.ª e Oficial 1.ª Administrativo/a): 3,00% de incremento. c) Tramo 3 (categorías de Oficial 2.ª Administrativo/a, Auxiliar Administrativo/a, Capataz, Conductor/a Mecánico/a, Oficial 1.ª e Oficial 2.ª): 4,00% de incremento. d) Tramo 4 (categorías de Peón Ordinario, Mozo/a Ordinario/a e Mozo/a Especializado/a): 8,50% de incremento. 2. Para o ano 2024, con efectos do día 1 de xaneiro de 2024, aplicaranse os seguintes incrementos salariais fixos, suxeitos á revisión que logo se menciona, por tramos de categorías profesionais: a) Tramo 1 (categorías de Xefe/a de Servizo, Titulado/a de Grao Superior, Titulado/a de Grao Medio, Xefe/a de Sección e Xefe/a de Taller): 2,00% de incremento. b) Tramo 2 (categorías de Analista, Encargado/a Xeral, Xefe/a de Tráfico de 1.ª, Xefe/a de Tráfico de 2.ª, Oficial 1.ª Administrativo/a, Oficial 2.ª Administrativo/a, Auxiliar Administrativo/a, Capataz, Conductor/a Mecánico/a, Oficial 1.ª e Oficial 2.ª): 2,00% de incremento. c) Tramo 3 (categorías de Peón Ordinario, Mozo/a Ordinario/a e Mozo/a Especializado/a): 4,00% de incremento. 3. Para o ano 2024, establécese, ademais, unha cláusula de revisión salarial, tamén por tramos de categorías profesionais, vinculada ao Índice de Prezos de Consumo (IPC) real estatal do ano 2024 que estableza o Instituto Nacional de Estadística (INE), no seguinte sentido: a) Para as categorías do tramo 1 do apartado 2 deste artigo: Se o incremento do 2,00% das táboas salariais destas categorías non alcanzase unha porcentaxe equivalente á metade (50%) da variación interanual do IPC real estatal do ano 2024, efectuaríase en xaneiro de 2025 unha revisión salarial das táboas das devanditas categorías do ano 2024 ata alcanzar esa metade do IPC de 2024, iso con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2024. b) Para as categorías dos tramos 2 e 3 do apartado 2 deste artigo: Se o incremento do 2,00% ou, no seu caso, 4,00%, das táboas salariais destas categorías non alcanzase unha porcentaxe equivalente ao 75% da variación interanual do IPC real estatal do ano 2024, efectuaríase en xaneiro de 2025 unha revisión salarial das táboas das devanditas categorías do ano 2024 ata alcanzar o 75% do IPC de 2024, iso con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2024. Exemplos desta cláusula de revisión salarial: - Exemplo do tramo 1: Se o IPC real do 2024 acabase en, hipoteticamente, un 5,00%, dado que o 50% deste 5,00% dá como resultado un 2,50%, fariase unha revisión salarial do 0,50% nas táboas das categorías dese tramo 1. - Exemplo do tramo 2: Se o IPC real do 2024 acabase en, hipoteticamente, un 5,00%, dado que o 75% deste 5,00% dá como resultado un 3,75%, fariase unha revisión salarial do 1,75% nas táboas das categorías dese tramo 2. - Exemplo do tramo 3: Se o IPC real do 2024 acabase en, hipoteticamente, un 5,00%, dado que o 75% deste 5,00% dá como resultado un 3,75%, non se faría ningunha revisión salarial nas táboas das categorías dese tramo 3, ao ter xa este tramo un aumento inicial do 4,00%. 4. A partir do mes de xaneiro de 2025, a Comisión Negociadora do presente Convenio reunirase para negociar o incremento salarial aplicable para o devandito ano 2025, incremento que será aplicable con efectos do día 1 de xaneiro de 2025. 5. Os incrementos pactados neste artigo aplicaranse unicamente aos seguintes conceptos retributivos deste Convenio: ás táboas salariais (isto é, salario base, plus convenio e horas extraordinarias) e aos conceptos referenciados ao salario base (isto é, plus de antigüidade e complemento de nocturnidade, que se aumentarán como consecuencia do aumento do salario base). O denominados "complemento ad personam" e "complemento salarial" manteranse nos seus valores actuais durante a vixencia deste Convenio. 6. As táboas salariais do ano 2023 que constan no anexo III do presente Convenio xa recollen o incremento previsto no apartado 1 deste artigo e tamén incorporan o "incremento 2022" e as adaptacións ao SMI. As táboas salariais do ano 2024 que constan no anexo III deste Convenio tamén recollen xa o incremento previsto no apartado 2 deste artigo. 7. Os atrasos a que dea lugar a aplicación do incremento previsto no apartado 1 deste artigo aboaranse aos traballadores, como moi tarde, no recibo de salarios do mes de xuño de 2023. 8. Os posibles atrasos a que dea lugar a aplicación da cláusula de revisión salarial do apartado 3 deste artigo aboaranse aos traballadores, como moi tarde, no recibo de salarios do mes seguinte a aquel en que a Comisión Negociadora deste Convenio aprobe as novas táboas salariais que sexan consecuencia da devandita revisión. Para ese efecto, a Comisión Negociadora reunirase e aprobará as ditas táboas revisadas no momento en que se publique oficialmente polo INE o correspondente IPC real estatal do ano 2024. 9. Os posibles atrasos a que dea lugar a aplicación inicial do denominado "Plus de zona individual" previsto no artigo 36 deste Convenio aboaranse aos traballadores/as que resulten afectados, como moi tarde, no recibo de salarios do mes de xullo de 2023; abonándose a partir de entón devandito Plus, aínda que con efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2023.	Artigo 21. Xornada laboral. 1. Durante a vixencia deste Convenio, a xornada ordinaria máxima de traballo efectivo será, en cómputo anual, a seguinte: 1.768 horas anuais. 2. A dita xornada distribuirase de forma regular de luns a venres. Con todo, a dita xornada distribuirase de luns a domingo nos centros operativos, nos centros de "outsourcing", nas fábricas e nos portos, cando o solicite o cliente ou as navieras. En todo caso deberanse respectar os descansos diario e semanal previstos legalmente. 3. En cada centro de traballo estableceranse os calendarios laborais anualmente, dentro dos límites fixados anteriormente e de conformidade co que establece o artigo 34 do Estatuto dos Traballadores, pero sen prexuízo do establecido no apartado 4 do presente artigo. Nas oficinas centrais da Empresa situadas en Barcelona os venres contemplaranse como xornada intensiva, pero sen que iso implique unha redución da xornada anual. Con todo, as necesidades de cada departamento destas oficinas deberán quedar sempre cubertas, establecéndose para o efecto pola Empresa un sistema de gardas que cubra, co persoal das devanditas oficinas, os venres pola tarde. 4. Ao persoal adscrito aos centros a que se refire o parágrafo segundo do apartado 2 do presente artigo seralle aplicable as seguintes normas sobre xornada irregular: Coa finalidade de atender necesidades de produción, a Empresa, cun preaviso mínimo de cinco días, poderá reducir ou aumentar a xornada diaria do traballador, pero sen que esta poida chegar a ser superior a dez horas. Mediante a aplicación deste sistema, e só a efectos do mesmo, ningún traballador/a poderá efectuar máis de 150 horas ao ano por encima da súa xornada diaria habitual. Ademais, tampouco poderá superarse, deste xeito, a xornada ordinaria máxima anual e, en todo caso, respectaranse os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos legalmente. En contraprestación polos excesos de xornada que, en cómputo semestral, se poidan producir a favor do traballador, este poderá optar por compensar cada hora de exceso por unha hora de descanso ou cada oito horas de exceso por un día completo de descanso. A hora de descanso ou, no seu caso, o día de descanso serán fixados de común acordo entre a Empresa e o traballador. En aplicación do presente sistema, os excesos ou defectos de xornada orixinados dentro dos primeiros seis meses do ano natural deberán quedar compensados dentro dese semestre ou no semestre seguinte, e os orixinados no últimos seis meses do ano natural deberán quedar compensados dentro deste último semestre ou dentro dos seis primeiros meses do ano natural seguinte. En calquera caso, cando por aplicación da distribución irregular da xornada se produza un defecto de xornada a favor do traballador/a e esta non se recuperou por causas imputables á Empresa nos prazos establecidos no parágrafo anterior, quedará a beneficio do traballador/a sen que lle poida ser esixida a súa realización posteriormente. Se non se cumprisen os requisitos do presente apartado, a realización das horas de traballo por encima da xornada diaria será voluntaria para o traballador/a e estas horas realizadas sen cumprir os citados requisitos serán retribuídas como horas extraordinarias. A Empresa deberá informar previamente os representantes legais dos traballadores cando faga uso do presente apartado. 5. Respecto do rexistro diario da xornada de traballo a que se refire o artigo 34.9 do Estatuto dos Traballadores, a Empresa utilizará preferiblemente un sistema de rexistro en que o traballador/a, para rexistrar a súa xornada, se identifique mediante un código, clave ou contrasinal individual. A Empresa tamén poderá utilizar un sistema de rexistro diario da xornada en que o traballador/a se identifique coa súa pegada dactilar, a condición de que neste caso o traballador/a o autorice expresamente.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
Sociedad General de Autores y Editores (SGAE) Código 90103151012018	Convenio colectivo	CONVENIO 2022 - 2024 (BOE nº 255, 25/10/2023) Artigo 3. Vixencia. O presente convenio entrará en vigor a partir do día seguinte da súa publicación no BOE, con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro de 2022, salvo naquilo en que se indique outro período de vixencia. Artigo 4. Duración. A duración do presente convenio é de tres anos, do 1 de xaneiro de 2022 ata o 31 de decembro de 2024. De non existir denuncia por ningunha das partes, prorrogarase por anos naturais, incrementándose o índice de prezos ao consumo previsto polo Goberno para o ano seguinte. Artigo 5. Denuncia, revisión e prórroga. A denuncia propoñendo a revisión do convenio colectivo e unha nova negociación poderaa facer a representación da empresa e/ou a dos traballadores, comunicándoo á outra parte, no seu caso, expresando detalladamente na comunicación, que deberá facerse por escrito, as materias obxecto de negociación. Desta comunicación enviarase copia, a efectos de rexistro, á Dirección Xeral de Traballo. O escrito de denuncia deberá ser presentado cunha antelación mínima de dous meses respecto da data de terminación da duración. No prazo máximo dun mes, a partir da recepción da comunicación, procederase a constituír a Comisión Negociadora. Ata tanto non se logre acordo expreso, entenderase prorrogado o presente convenio colectivo. Disposición final primeira. Entrada en vigor. As condicións acordadas no presente convenio entrarán en vigor a partir do día seguinte da súa publicación, salvo aquelas condicións que teñan unha entrada en vigor específica.	Artigo 27. Incremento salarial. O incremento retributivo para o ano 2022 será o 4,5% e aplicarse aos artigos 25, 26 e 27, actualizando os importes, e aboaranse os atrasos con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2022. O incremento retributivo para o ano 2023 será o 4,25% e aplicarse aos artigos 25, 26 e 27, actualizando os importes, e aboaranse os atrasos con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2023. O incremento retributivo para o ano 2024 será 3,25% e aplicarse en xaneiro de 2024 aos artigos 25, 26 e 27. No Artigo 25. Salario base e outras retribucións. indica: As retribucións do persoal afectado por este convenio son as seguintes: A) Salario base: O salario base para o ano 2022 do persoal afectado polo presente convenio colectivo incrementárase un 4,5% sobre o de 2021 e aboaranse os atrasos con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro do 2022. (Anexo I). En xaneiro de 2023 aplicaranse as táboas do anexo I incrementadas co 4,25% e aboaranse os atrasos con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro de 2023. En xaneiro de 2024 aplicaranse as táboas salariais aplicadas en 2023 incrementadas co 3,25%. ...	Artigo 7. Xornada de traballo e horario. A xornada de traballo de SGAE é, para todos os empregados comprendidos neste convenio, de trinta e cinco horas semanais, en xornada continuada, de luns a venres, ambos inclusive. O horario de traballo para esta xornada é de 7:30 a 14.30 na quenda de mañá e de 15.00 a 22:00 horas en quenda de tarde. Nesta xornada, o traballador/a poderá optar por entrar entre as 07:15 e 09:00 horas e saír entre as 14:15 e 16:00 horas na quenda de mañá e entrar entre as 14:00 e 15:00 horas e saír entre as 21:00 e 22:00 horas na quenda de tarde. Con todo, e con carácter excepcional, páctase para a duración deste convenio, unha xornada de corenta horas semanais en horario partido. O horario de traballo partido que se fixa para a xornada de corenta horas é de luns a xoves, o traballador/a poderá optar por entrar entre as 07:30 e as 09:00 horas e saír entre as 17:00 e as 18:30 horas, con interrupción do traballo para a comida durante unha hora mínimo, entre as 14:30 e as 16:00 horas. Os venres, o traballador/a poderá optar por entrar entre as 07:30 e as 09:00 horas e saír entre as 13:30 e as 15:00 horas. Fíxase para a xornada excepcional de corenta horas, entre o 1 de xullo e 15 de setembro, a posibilidade de realizar xornada continuada de 8 horas e 30 minutos de luns a xoves e 6 horas os venres ou a posibilidade de realizar 8 horas diarias de luns a venres, co seguinte horario: - 8 horas e 30 minutos de luns a xoves, podendo entrar entre as 07:30 e as 09:00 horas e saír entre as 16:00 e as 17:30 horas, e 6 horas os venres, podendo entrar entre as 07:30 e as 09:00 horas e saír entre as 13:30 e 15:00 horas. - 8 horas diarias de luns a venres, con entrada entre as 07:30 e as 09:00 horas e saída entre as 15:30 e as 17:00 horas. Esta xornada de corenta horas en horario partido rexerase da seguinte maneira: 1. SGAE poderá ofrecer esta xornada aos seus empregados suxeitos a convenio colectivo coa condición de que a porcentaxe de traballadores/as que a realicen non exceda en ningún momento: a) Do 39% do persoal ao 31 de decembro de 2022 (39% sobre 406, 158 persoas). b) Do 80% do persoal de cada departamento nos centros de traballo de Madrid, incluída a súa delegación, e do 80% do persoal de cada unha das delegacións restantes. 2. A realización da xornada de corenta horas en horario partido será voluntaria por parte do traballador. 3. Os traballadores/as que acepten realizar esta xornada de corenta horas en horario partido percibirán como retribución as cantidades estipuladas baixo o epígrafe de "Maior Dedicación", segundo o nivel retributivo que lle corresponda á súa categoría. 4. O cesamento na realización desta xornada de corenta horas en horario partido, coa consecuente volta á xornada ordinaria de trinta e cinco horas, que figura no parágrafo primeiro deste artigo, farase a conveniencia de calquera das partes previa notificación á outra parte cun mes de antelación. 5. Á entrada en vigor deste convenio colectivo, así como en xaneiro de cada ano, SGAE proporcionará ao comité de empresa de Madrid e aos delegados de persoal do resto de centros de traballo, unha relación nominal dos empregados acollidos á xornada de corenta horas, con indicación do departamento dos centros de traballo de Madrid e do resto dos centros de traballo a que pertencen. Esa relación actualizarase mensualmente para o que se facilitará ao mesmo comité e aos delegados as altas e baixas que se produzan na mencionada situación. 6. SGAE poñerá ao dispor do comité de empresa de Madrid e aos delegados de persoal do resto de centros de traballo o control de fichaxe ou presenza dos empregados que puidese solicitar, co fin de verificar o respecto ás porcentaxes pactadas. O comité de empresa e os delegados de persoal farán uso deste dereito soamente naqueles casos en que, ao seu xuízo, non se estea respectando o pactado en cuestión de horario e xornada. 7. Se no futuro se observase que a realización da xornada de corenta horas en horario partido puidese producir descoordinación entre os diferentes servizos de SGAE ou non se revelase eficaz por calquera outra causa, a empresa queda expresamente facultada para restablecer a todos os traballadores/as que a realizan á xornada ordinaria de trinta e cinco horas, sen outra condición que o preaviso cun mes de antelación. 8. A Comisión Paritaria entenderá, durante o período de implantación deste artigo, sobre as posibles diferenzas de interpretación.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada																						
TELEFÓNICA CYBERSECURITY & CLOUD TECH, SL Código 90104422012023	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2024 (BOE nº 267, 08/11/2023) Artigo 5. Ámbito temporal. Salvo para aquelas cuestións e/ou artigos nas que se estableza expresamente outra data de efectos, o presente convenio colectivo estará vixente desde o 1 de xaneiro de 2023 ao 31 de decembro de 2024. Por acordo entre as partes no ámbito do Comité Intercentros, poderase prorrogar un ano este convenio colectivo, condicionado a chegar a acordo na revisión salarial para o devandito ano de prórroga. Artigo 7. Denuncia. 1. A denuncia do convenio colectivo poderá efectuarse por calquera das partes lexitimadas para negociar o convenio, debendo formularse, por escrito, cunha antelación mínima dun mes á data de terminación da súa vixencia ou de calquera das súas prórrogas. 2. No caso de non mediar a dita denuncia por calquera das partes lexitimadas para negociar o convenio, coa antelación mínima referida, o presente convenio colectivo considerarase prorrogado por anos naturais, nos seus propios termos. 3. Producida a denuncia do convenio colectivo, este seguirase aplicando en réxime de ultraactividade ata a entrada en vigor do novo convenio colectivo que o substitúa. 4. Tras a denuncia, as partes lexitimadas comprométense a negociar de boa fe, en aras de tentar alcanzar un acordo para a aprobación dun novo convenio colectivo no menor prazo de tempo posible. Disposición adicional única. Normativa supletoria. En todo o non regulado no presente convenio colectivo, resultará de aplicación o regulado na lei (especialmente o disposto no Estatuto dos Traballadores), o estipulado nos contratos de traballo das persoas traballadoras, así como o establecido en todas as políticas e demais normativa ou condicións aplicables na empresa, ou as que as substitúan: - Acordo Marco sobre Igualdade no Grupo Telefónica en España, de data 13 de abril de 2021. - Acordo Marco sobre teletraballo ou traballo a distancia no ámbito das Unidades Globais do Grupo Telefónica, de data 27 de outubro de 2021. - Acordo relativo ás Instrucións sobre rexistro diario da xornada en Telefónica, de data 17 de xullo de 2019. - Plan de igualdade da empresa, de data 18 de maio de 2022. - Acordo sobre Política interna reguladora do dereito á desconexión dixital das persoas traballadoras de Telefónica, de data 17 de xullo de 2019. - Regulamento de uso de Dispositivos e Medios Dixitais, de data 27 de xullo de 2021. - Protocolo de Actuación en situacións de acoso laboral ou moral e de discriminación, acordado entre as partes asinantes do I Convenio Colectivo de Unidades Globais de Telefónica en España, de data 10 de marzo de 2023 (corporativo Telefónica). - Protocolo de Actuación en situacións de acoso sexual e por razón de sexo, acordado entre as partes asinantes do I Convenio Colectivo de Unidades Globais de Telefónica en España, de data 10 de marzo de 2023 (corporativo Telefónica). - Política Ncc 007 de gastos de viaxe e instrución de desenvolvemento da mesma.	Artigo 26. Revisión salarial dos anos 2023 e 2024. 1. O incremento salarial para o ano 2023 será do 4% sobre o salario base anual de 2022. O devandito incremento resultará de aplicación, con efectos do 1 de xaneiro de 2023, a todas as persoas traballadoras que forman parte do ámbito persoal do presente convenio colectivo. 2. O incremento salarial para o ano 2024 será do 2,5% sobre o salario base anual de 2023. O devandito incremento resultará de aplicación, con efectos do 1 de xaneiro de 2024, a todas as persoas traballadoras que forman parte do ámbito persoal do presente convenio colectivo. 3. En adición ao anterior, co obxectivo de garantir a equidade interna e externa, o axuste de posicións e/ou a fidelización de talento, a empresa poderá dispoñer dun incremento adicional do 0,5% para os anos 2023 e 2024, sobre os salarios base anuais de 2022 e 2023, a efectos de levar a cabo unha xestión diferencial. Para a asignación do devandito incremento adicional e discrecional, a empresa respectará, en todo caso, os principios de igualdade e non discriminación por razón de xénero ou por calquera outras causas. A elección dunha persoa traballadora para a súa percepción nalgún destes anos non xerará ningún dereito ou expectativa de dereito para percibilo nos anos seguintes. 4. No caso de que a suma do IPC do ano 2023 e o IPC do ano 2024, a data 31 de decembro de cada ano, sexa superior ao 7,5%, a empresa procederá a aplicar ata un máximo dun 1% de incremento adicional consolidable sobre o salario base anual de 2024. O devandito incremento producirase de forma proporcional, conforme á seguinte táboa: <table><tr><td>Sumatorio do IPC 2023 e 2024 (%)</td><td>Incremento (%)</td></tr><tr><td>7,6</td><td>0,1</td></tr><tr><td>7,7</td><td>0,2</td></tr><tr><td>7,8</td><td>0,3</td></tr><tr><td>7,9</td><td>0,4</td></tr><tr><td>8</td><td>0,5</td></tr><tr><td>8,1</td><td>0,6</td></tr><tr><td>8,2</td><td>0,7</td></tr><tr><td>8,3</td><td>0,8</td></tr><tr><td>8,4</td><td>0,9</td></tr><tr><td>8,5 ou superior</td><td>1</td></tr></table> O anterior incremento adicional resultará de aplicación, con efectos do 1 de xaneiro de 2025, se procede, a todas as persoas traballadoras que forman parte do ámbito persoal do presente convenio colectivo e estean de alta a data do 1 de xaneiro de 2025. Este incremento salarial será independente da revisión salarial que, no seu caso, se realice no ano 2025. 5. Para os efectos deste artigo, entenderase por Salario Base o constituído por aqueles conceptos salariais (non extra-salariais ou compensatorios de gastos) de carácter fixo percibidos polas persoas traballadoras con exclusión da antigüidade ou outros complementos de postos de traballo como dispoñibilidades, desprazamentos, nocturnidades e análogos. 6. Os incrementos aquí establecidos engadiranse, en todo caso, aos salarios base das persoas traballadoras nos anos 2023 e 2024 e incrementarán a retribución real percibida por elas, sen que poidan ser compensados nin absorbidos con cargo a calquera outros conceptos que veñan percibindo nos respectivos anos. 7. As revisións salariais sinaladas no presente artigo non se aplicarán a todas aquelas persoas traballadoras que se atopen en calquera dos seguintes supostos: 7.1 Tivesen un axuste salarial por encima do establecido en convenio colectivo, con posterioridade ao 31 de outubro do ano anterior á revisión. Se o axuste salarial fose inferior ao de convenio colectivo revisarase pola diferenza. 7.2 Incorporáronse á empresa con posterioridade ao 31 de outubro do ano anterior á revisión salarial.	Sumatorio do IPC 2023 e 2024 (%)	Incremento (%)	7,6	0,1	7,7	0,2	7,8	0,3	7,9	0,4	8	0,5	8,1	0,6	8,2	0,7	8,3	0,8	8,4	0,9	8,5 ou superior	1	Artigo 15. Xornada e descanso semanal. 1. A xornada laboral está establecida con carácter xeral en 37 horas e media semanais e desenvolverase, de forma xeral, baixo a modalidade de xornada partida cun descanso para a comida non inferior a unha hora, que deberá ser establecido de acordo coas necesidades de organización do servizo. Con carácter xeral establécese un horario flexible a distribuír entre as 8:00 horas e as 19:00 horas, co descanso para a comida indicado no parágrafo anterior. No marco de promover unha maior flexibilidade para a aplicación de novas formas de traballo, esta xornada semanal poderase organizar pola persoa responsable de cada área de forma que permita adaptar as xornadas e horarios de traballo aos requirimentos específicos do negocio e ás necesidades persoais e familiares das persoas traballadoras. Ademais, con este mesmo obxectivo durante os meses de xullo e agosto promoverase a xornada continuada, mantendo o cómputo semanal de 37 horas e media, sempre que o permitan os requirimentos do negocio. 2. Sen prexuízo do anterior, e sen que en ningún caso supoña realizar unha xornada superior por encima das 9 horas diarias, poderase distribuír a xornada a razón de corenta horas semanais por razóns operativas ou produtivas, de maneira voluntaria e vinculada a un proxecto. Informarase con carácter previo á representación legal das persoas traballadoras sobre as previsións e a realización desta xornada. Os excesos de xornada realizados por encima das trinta e sete horas e media semanais, sinaladas no apartado anterior, serán compensados en descanso que se poderá acumular ás vacacións. O exceso de tempo non compensado en descanso durante o ano natural será compensado economicamente polo valor ordinario de cada hora. 3. O persoal suxeito ao ámbito de aplicación do presente convenio colectivo terá un período de descanso semanal de dous días consecutivos que, en xeral, coincidirán co sábado e o domingo. Con todo, están exceptuadas do establecido anteriormente aquelas actividades que, por circunstancias produtivas ou de negocio, esixan prestación de servizos en sábado e domingo. En todos estes supostos, quedará garantido o servizo co persoal necesario os sábados, domingos e festivos. No caso de que, por calquera circunstancia excepcional, unha persoa traballadora non poida gozar o descanso semanal compensatorio, poderá acumular o seu goce por períodos de ata catorce días, sen prexuízo das compensacións económicas que lle puidesen corresponder.
Sumatorio do IPC 2023 e 2024 (%)	Incremento (%)																									
7,6	0,1																									
7,7	0,2																									
7,8	0,3																									
7,9	0,4																									
8	0,5																									
8,1	0,6																									
8,2	0,7																									
8,3	0,8																									
8,4	0,9																									
8,5 ou superior	1																									

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
UNIPREX, SAU Código 90007522011992	Convenio colectivo	CONVENIO 2023 - 2024 (BOE nº 259, 30/10/2023) Artigo 3. Vixencia. O presente Convenio será de aplicación desde a firma do mesmo e estenderá a súa vixencia desde o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2024, despregando os seus efectos económicos desde o 1 de xaneiro de 2023 salvo se se especificase outra data diferente nalgún artigo. Considerarase prorrogado automaticamente por anos sucesivos se non é denunciado por calquera das partes nos tres últimos meses da súa vixencia. En caso de denuncia manterase en vigor o seu contido íntegro ata a firma e publicación dun novo no "Boletín Oficial do Estado". Artigo 4. Rescisión, revisión e denuncia do Convenio. A denuncia do presente Convenio haberá de realizarse nos tres meses últimos da súa vixencia. Haberá de formalizarse por escrito de acordo coa lexislación vixente. Estarán lexitimados para formular a denuncia, as mesmas representacións que o estean para negocialo, de acordo co artigo 87.1 do Estatuto dos Traballadores. Salvo pacto en contrario, a negociación deberá iniciarse como máximo un mes despois de darse a denuncia do Convenio.	Artigo 33. Disposicións xerais sobre retribucións. As retribucións do persoal a que afecta este Convenio estarán constituídas polo salario base, pluses e complementos. A) Para o ano 2023 fíxase un incremento salarial do 5,3% sobre o salario base e un 2,5% sobre pluses e complementos, incluído o plus transporte. Este incremento aplicárase desde o 1 de xaneiro de 2023. Achégase como anexo I a Táboa de salario base para 2023. B) Para o ano 2024 fíxase un incremento salarial do 3,5% que será de aplicación sobre todos os conceptos salariais, incluído o plus transporte. Achégase como anexo I a Táboa de salario base para 2024. C) Retribución variable non consolidable: para o exercicio 2023 e 2024 establécese unha retribución variable dun 1% en caso de superar o EBITDA orzado en Uniprex en 500.000 euros ou do 2% se se supera en 1 millón de euros. Para iso, a empresa comunicará ao Comité cal é o orzamento acordado para 2023 e 2024 cando se teña constancia diso. Esta retribución aplicárase sobre o salario base e o complemento ad personam e será aboado nun único pago. D) As partes acordan que a contía que, no seu caso, puidese corresponder a cada persoa en concepto de retribución variable (RV) establecida neste apartado poderá ser compensada e absorbida no caso de que, por calquera decisión empresarial ou de grupo, se decidise premiar á devandita persoa con calquera cantidade graciable (CG). E) Compensación e Absorción. Durante a vixencia do presente Convenio Colectivo, os incrementos salariais sinalados nos parágrafos anteriores non poderán ser compensados e absorbidos dos complementos de coordinación de tarefas, plus de responsabilidade, complemento de nómina, plus de libre disposición e plus de polivalencia.	Artigo 38. Xornada de traballo. 1. Criterios xerais Salvo o establecido no presente Convenio para a xornada laboral semanal de verán e Nadal, con carácter xeral a xornada laboral semanal é de 37 horas, como máximo, para todo o persoal suxeito a Convenio. A) Xornada de Inverno. 1. Con carácter xeral, na xornada partida de luns a xoves e na continua dos venres, establécense horarios flexibles en cada centro de traballo, sendo a marxe horaria de referencia para o cumprimento da xornada: De 08.00 horas a 18.00 horas. Os horarios de traballo poderán ser pactados en cada centro de traballo en función das necesidades de cada un deles. Na xornada partida, por acordo entre empresa e persoa traballadora, o intervalo entre as dúas partes da xornada, poderá ser reducido desde o máximo de dous (2) horas a un mínimo dunha (1) hora. Sempre que as necesidades do servizo o permitan, durante a xornada de inverno poderase facilitar a realización de xornada continua naquelas emisoras, programas ou departamentos que o permitan sen que se vexa minguada a organización do servizo. 2. Xornada continua dos venres: Sempre que as necesidades do servizo o permitan, a empresa comprométese a facilitar a xornada continua os venres, que quedará comprendida no seguinte horario de referencia: Venres de 8:30 horas a 13.30 horas. A Empresa establecerá un sistema de gardas co persoal mínimo imprescindible que aseguren o funcionamento de todos os seus departamentos e emisoras en horario de tarde. A este fin estableceranse quendas de carácter rotativo en cada departamento e emisora. As ditas gardas non darán lugar a ningún tipo de compensación por parte da empresa á persoa traballadora. B) Xornada de verán. Fíxase un horario de verán, de 35 horas semanais, para todas aquelas persoas que se poidan acoller ao mesmo sen alterar substancialmente o desempeño do seu traballo, tal e como sucede, en principio, co persoal de administración, secretarías e persoal técnico de alta frecuencia, sen detrimento de calquera outro departamento que puidese acollerse a xuízo da empresa. Este horario de verán fíxase desde o 1 de xuño ao 15 de setembro. Con carácter xeral, o horario de referencia será de 08.00 horas a 15.00 horas, de luns a venres, deixando sempre a expensas das necesidades do servizo puntuais, a incorporación ao seu anterior horario ata finalizar a excepcionalidade do servizo. Durante o horario de verán, a Empresa establecerá un sistema de gardas co persoal mínimo imprescindible que asegure o funcionamento de todos os seus departamentos e emisoras en horario de tarde. A este fin estableceranse quendas de carácter rotativo en cada departamento e emisora. As ditas gardas non darán lugar a ningún tipo de compensación por parte da empresa ao traballador. Todo o persoal que, por necesidades do servizo, durante os meses de verán, continúe coa súa xornada habitual será compensado con catro días de descanso a gozar durante o tempo que dure a mencionada xornada de verán. En ningún caso a xornada de 35 horas semanais poderá realizarse en xornada partida. C) Xornada de Nadal. Fíxase un horario de Nadal, de 35 horas semanais, para todas aquelas persoas que se poidan acoller ao mesmo sen alterar substancialmente o desempeño do seu traballo, tal e como sucede, en principio, co persoal de administración, secretarías e persoal técnico de alta frecuencia, sen detrimento de calquera outro departamento que puidese acollerse a xuízo da empresa. Este horario de Nadal terá igualmente un horario de referencia que será de 08.00 horas a 15.00 horas, de luns a venres, deixando sempre a expensas das necesidades do servizo puntuais, a incorporación ao seu anterior horario ata finalizar a excepcionalidade do servizo. A duración da devandita xornada será de tres semanas establecéndose dentro do calendario anual sendo vontade das partes adecualo ao Calendario Escolar en aras da conciliación da vida laboral e familiar. Durante o horario de Nadal, a Empresa establecerá un sistema de gardas co persoal mínimo imprescindible que asegure o funcionamento de todos os seus departamentos e emisoras en horario de tarde. A este fin estableceranse quendas de carácter rotativo en cada departamento e emisora. As ditas gardas non darán lugar a ningún tipo de compensación por parte da empresa ao traballador. Todo o persoal que, por necesidades do servizo, durante as citadas tres semanas de Nadal, continúe coa súa xornada habitual será compensado cun (1) día de descanso a gozar durante o tempo que dure a mencionada xornada. D) Intervalo entre xornadas de traballo. Entre a terminación dunha xornada e o inicio da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas. E) Descanso semanal. O persoal gozará dun descanso semanal de dous días ininterrompidos, que coincidirán sempre que sexa posible cos días sábado e domingo. F) Todo o persoal, que na súa xornada ordinaria libre por descanso semanal algún festivo dos 14 fixados polo calendario laboral, terá dereito a un día de descanso máis sobre o seu descanso semanal. Estes días gozaranse na data que o traballador/a solicite, previa conformidade da empresa, atendendo ás necesidades do servizo, dentro dos tres meses seguintes ao feito causante e antes de finalizar o ano natural. G) Compensación libranzas/festivos traballados. quen se incorpore un día da súa libranza ou algún dos festivos do calendario laboral, será compensado da seguinte forma: A. Descanso compensatorio. - De 0 a 4 horas traballadas nunha mesma xornada, compensarase co descanso equivalente a 4 horas extras festivas segundo se establece no artigo 39. - De 5 horas traballadas en diante, compensarase co descanso equivalente ao número de horas extras festivas efectivamente traballadas segundo establécense no artigo 39. - Ao alcanzar a xornada completa traballada computaráselle como un día festivo traballado e compensarase co importe de 202 euros brutos para os niveis 3, 4, 5 e 6 e de 225 euros brutos para os niveis 7, 8 e 9 ou a contía proporcional en caso de xornada reducida ou a tempo parcial. Durante os tres meses seguintes ao día que se verou a compensación, será a empresa a que opte por compensar economicamente ou en descanso. En caso de descanso compensatorio, deberá ser comunicado con polo menos quince días de antelación e terá que adherirse aos días de libranza semanal, salvo acordo entre empresa e persoa traballadora. Transcorrido este prazo de tres meses e durante o seguintes tres meses, será a persoa traballadora quen opte por solicitar que se lle compense economicamente ou en descanso. En caso de descanso compensatorio, deberá ser comunicado con polo menos quince días de antelación e terá que adherirse aos días de libranza semanal salvo acordo entre as dúas partes. En caso de coincidencia de máis de dúas solicitudes, para unha mesma data ou período que imposibiliten a cobertura da programación habitual, será potestade da empresa establecer a orde de prelación. Os descansos compensatorios acumulados deberán gozarse no ano natural no que se xeraron. 2. Xornada, quendas e horario do persoal suxeito a programación. A turnicidade e rotación son inherentes ao persoal adscrito ás familias de Contidos e Técnica vinculados á programación. Neste suposto establecerase un calendario de quendas e rotacións para cubrir a emisión da programación, cunha xornada que non excederá das 8 horas diarias e que deberá estar publicado pola empresa con mínimo de quince días de antelación, sen poderse realizar cambios salvo acordo entre empresa e traballador/a ou forza de causa maior. Para este persoal a xornada distribúese en función das necesidades do servizo, entre todos os días da semana, sen distinción de festivos, respectándose en todo caso o descanso semanal ininterrompido de dous días. Os devanditos descansos semanais poderán acumularse para o seu goce en períodos de ata catorce días.

Denominación convenio	Natureza acordo	Vixencia - Ultraactividade	Incremento salarial e Cláusula de revisión salarial	Cláusula sobre xornada
VESTAS EÓLICA, SAU Código 90102442012016	Revisión Salarial	CONVENIO 20/11/2021 - 31/12/2024 (BOE nº 278, 20/11/2021)- Modificación do convenio no BOE nº 276, 17/11/2022 <i>(engade Artigo 55.Bis. Comité Intercentros e modifica a Disposición adicional cuarta. Constitución de Comisións paritarias)</i> Modificación do convenio <i>(artigos 1, 3, 5, 6, 19, 23, 34, 35, 36, 40, 41, 55 e DA quinta e sexta)</i> publicada no BOE nº 279, 22/11/2023 Na modificación do convenio publicada no BOE nº 279, 22/11/2023 indica: Segundo. As partes acordan a modificación do artigo 3, que queda redactado como segue: "Artigo 3. Ámbito temporal. O presente Convenio entrará en vigor a partir da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado". O convenio colectivo estará en vigor ata o 31 de decembro de 2024. Os efectos económicos do presente texto convencional terán a retroactividade prevista Artigos 37, 38, 39 e 40 e Disposición Adicional sexta do presente Convenio Colectivo". <i>Artigo 3. Ámbito temporal. (texto inicial convenio)</i> <i>O presente Convenio entrará en vigor a partir da súa publicación no "Boletín Oficial do Estado".</i> <i>O convenio colectivo estará en vigor ata o 31 de decembro de 2024.</i> <i>Os efectos económicos do presente texto convencional terán a retroactividade prevista Artigos 38, 39, 40 e 41 e Disposición Adicional sexta do presente Convenio Colectivo.</i> Artigo 4. Denuncia e prórroga. O presente Convenio Colectivo quedará automaticamente denunciado o día 1 de abril de 2024. Unha vez denunciado e vencido o mesmo, e dada a especial circunstancia da complexidade regulatoria que inclúe a non existencia dun convenio de sector estatal, as súas cláusulas normativas, incluída a acción sindical, prorrogarán a súa vixencia durante un máximo de 3 meses desde a data do seu vencemento. As partes comprométese a realizar todos os esforzos necesarios para desenvolver unha negociación para a firma dun novo convenio no menor prazo posible. Unha vez denunciado o convenio colectivo, e transcorrido o prazo anterior, en calquera caso aplicará o Acordo Estatal do Metal ou convenio colectivo do mesmo ámbito que o substitúa.	Na modificación do convenio publicada no BOE nº 279, 22/11/2023 indica: Décimo. As partes acordan a modificación do contido do artigo 41 do II Convenio colectivo de Vestas Eólica, que conforme ao disposto no apartado noveno quedou reenumerado como artigo 40, que queda redactado como segue: «Artigo 40. Incremento salarial. Os Salarios Base de cada traballador/a e o Complemento Vestas 22, serán actualizados o 1 de xaneiro dos seguintes exercicios nas seguintes contías: Ano 2023: 2%. Ano 2024: 2%. Respecto ao incremento salarial previsto para 2023 estarase ao indicado na Disposición Adicional Segunda. Respecto aos incrementos salariais previos ao ano 2023, os mesmos desenvolveranse conforme ao previsto no texto do II Convenio colectivo de Vestas Eólica, previo á súa última modificación parcial». Undécimo. As partes acordan a modificación do contido do artigo 42 do II Convenio colectivo de Vestas Eólica, que conforme ao disposto no punto noveno quedou reenumerado como artigo 41, que queda redactado como segue: «Artigo 41. Cláusula de garantía salarial. Se unha vez coñecido o IPC real do ano 2024, a suma dos IPC (s) reais dos anos 2024, 2023, 2022, 2021 e 2020 fose superior a un 8%, o Salario Base correspondente ao ano 2024 verase incrementado na diferenza entre o devandito incremento aplicado e o IPC real acumulado dos devanditos exercicios co tope dun 1,75%. Do mesmo xeito, de darse as condicións sinaladas no parágrafo anterior, procederase á actualización do SMG 2024 nun 1,75%. O aboamento e actualización das citadas contías realizarase o primeiro trimestre do ano 2025. No caso de que o IPC real de 2024 non fose coñecido na devandita data, o aboamento realizarase ao mes seguinte daquel en que se coñeza o indicado dato». Décimo terceiro. As partes acordan a modificación do contido da disposición adicional quinta que queda redactado como segue: "Disposición adicional quinta. Reordenación salarial. Os efectos retroactivos dos incrementos pactados no artigo 40 para os anos 2023 e 2024 o serán ao 1 de xaneiro de cada un deles".	Na modificación do convenio publicada no BOE nº 279, 22/11/2023 indica: Quinto. As partes acordan a modificación do artigo 19, que queda redactado como segue: "Artigo 19. Xornada de traballo. Con carácter xeral e de conformidade co disposto no apartado 1 do artigo 34 do Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores, establécese un cómputo total anual de traballo efectivo, tanto en xornada continuada como partida, de 1.768 horas de traballo efectivo para todos os anos de vixencia do convenio. Sen prexuízo do anterior, a xornada anual referenciada no parágrafo anterior (1.768 h) verase reducida nos seguintes termos: Ano 2023: 1.760 horas (1 día máis de libre disposición). Ano 2024: 1.752 horas. As xornadas distribuiranse con carácter xeral de luns a venres a razón de 8 horas de traballo efectivo programado, sen prexuízo doutras posibles distribucións en función dos ciclos produtivos e da dispoñibilidade acordadas no artigo 24 deste convenio. O persoal con xestión flexible (persoal correctivo e asimilados), en atención á especialidade do seu desempeño profesional e ao obxecto de dar cumprimento aos obxectivos propios das súas funcións dispoñerá da súa propia regulación de xornada que deberá atender ás casuísticas da área e tipo de servizo a desempeñar. En calquera caso, este colectivo respectará as normas sobre xornada laboral do Estatuto dos Traballadores (descanso entre xornadas, descanso semanal e anual) así como a duración máxima da xornada ordinaria efectiva que se fixa no presente artigo". Sexto. As partes acordan a modificación do artigo 23, que queda redactado como segue: "Artigo 23. Flexibilidade área de oficinas. I. O persoal de oficina terá flexibilidade no horario de entrada e saída conforme ao que se fixe no calendario laboral de cada zona. II. A totalidade dos centros de traballo con persoal de grupo oficinas dispoñerán do oportuno calendario de oficinas. III. Na área de oficinas daqueles centros de traballo nos que exista xornada intensiva de verán, os traballadores/as con fillos/as en idade escolar poderán realizar xornada intensiva do 15 de xuño ao 15 de setembro, co axuste de días de exceso de xornada que poida corresponder. Todo iso, salvo imposibilidade obxectiva de cobertura do servizo, nese caso a medida prevista no anterior parágrafo quedará excluída exclusivamente durante os fitos da devandita imposibilidade. Os traballadores/as que desexen acollerse a esta adaptación de xornada deberán preavisar a Service desk (ticket My P&C) con polo menos un mes de antelación. IV. Os traballadores/as da área de oficinas, como medida de flexibilidade, poderán realizar ata un máximo de 15 días de prestación de servizos seguidos desde o seu domicilio nun período de referencia trimestral. Permitirase o fraccionamento dos sinalados 15 días por semanas completas. V. Os tempos de viaxe das asignacións temporais fóra da provincia do centro de traballo do empregado computaranse e acumularán mensualmente de forma que os tempos de exceso de xornada xerados como consecuencia destes desprazamentos se integren mensualmente nunha bolsa compensatoria a razón de 1 h por 1 h, que será xestionada polo traballador/a e o seu superior xerárquico. Os sinalados excesos serán compensados nos 4 meses seguintes á súa xeración polos descansos correspondentes. De existir excesos de xornada á finalización do exercicio, a empresa deberá compensar os mesmos con descanso como máximo antes da finalización do mes de marzo do seguinte exercicio. Os excesos de xornada que puidese resultar como consecuencia dos devanditos desprazamentos serán redondeados á alza pola dirección da empresa".